



## 저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교육학 박사 학위논문

중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입과  
개인 및 조직 특성의 위계적 관계

The Hierarchical Linear Relationship among Career Commitment,  
Individual Characteristics and Organizational Characteristics of High  
School Graduate Early Careers in Small and Medium Enterprises

2014년 2월

서울대학교 대학원

농산업교육과

정 동 열



## 국 문 초 록

### 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입과 개인 및 조직 특성의 위계적 관계

교육학 박사학위 논문

서울대학교 대학원, 2014년

정 동 열

이 연구의 목적은 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입과 개인 및 조직 특성 변인의 위계적 관계를 구명하는 데 있었으며, 구체적인 연구 목표는 다음과 같다. 첫째, 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입 수준과 그와 관련된 개인 및 조직 특성 변인의 수준을 구명한다. 둘째, 경력몰입의 개인 및 집단 차원 변량을 구명한다. 셋째, 개인 특성 변인이 경력몰입에 미치는 효과를 구명한다. 넷째, 조직 특성 변인이 경력몰입에 미치는 효과를 구명한다. 다섯째, 경력몰입에 대한 개인 특성 변인과 조직 특성 변인의 상호작용 효과를 구명한다.

이 연구의 모집단은 특성화고등학교를 졸업하고 중소기업에 취업한 초기경력자였으며, 목표 모집단은 고용노동부 지원 사업주훈련에 참여한 11,225개 기업의 고졸취업자 3,769명이었다. 표집은 기업 당 5명씩 총 50개 기업을 무선표집 하였다.

조사도구는 경력몰입, 개인 특성 변인, 조직 특성 변인의 측정도구로 구성된 질문지가 활용되었다. 경력몰입 측정도구는 선행연구 고찰을 통해 경력 애착, 유지 의지를 구인으로 설정하여 문항을 개발하였다. 개발된 경력몰입 측정도구의 내적 일치도 계수는 0.85로 양호하였으며, 확인적 요인분석 결과 경력몰입 측정도구의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타나 타당성을 확보하였다. 이 밖에 직업가치, 성장욕구, 직무효능감, 경력계획, 직무적합성, 직무만족, 분배공정성, 절차공정성, 경력개발지원 등의 측정도구는 이 연구의 목적에 적합하다고 판단

되는 기존 도구를 활용하거나 재구성하였다. 그리고 예비조사와 본조사를 통하여 측정도구의 신뢰도와 타당도를 확보하였다.

자료수집은 2013년 9월 3일부터 9월 31일까지 이루어졌으며, 50개 중소기업에 기업별 5부씩 총 250부의 질문지를 배포하여 총 217부가 회수되어 회수율은 72.3%이었다. 이 중에서 불성실응답, 중복응답, 미응답 자료 3부가 제외하고 총 214명의 자료를 최종 분석에 활용하였다. 자료분석은 SPSS for Windows 20.0 프로그램과 HLM 6.0 for Windows 프로그램을 이용하여 평균과 표준편차의 기술통계와 위계적 선형모형 분석(HLM)의 기초모형 분석(무선효과 일원변량분석), 중간모형 분석(무선효과 회귀계수모형), 연구모형 분석(절편-결과 모형)을 실시하였다. 모든 분석에서 통계적 유의수준은 0.05로 설정하여 처리하였으며, 경우에 따라 0.01 수준에서도 유의도를 판단하여 제시하였다.

이 연구의 결과는 첫째, 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입 정도는 평균 3.47로 보통 이상 수준이었다. 또한, 유지 의지가 평균 3.48인 것으로 나타나 경력 애착(평균 3.46)보다 수준이 높았다. 둘째, 경력몰입의 전체 변량 중 집단 간 차이로 설명되는 변량은 20.4%, 개인 간 차이로 설명되는 변량은 79.6%이었다. 또한, 개인 변인을 통제한 후 집단 간 차이로 설명되는 변량은 26.7%, 개인 간 차이로 설명되는 변량은 73.3%인 것으로 나타나 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입 수준은 집단 간 차이보다는 개인 간 차이에 의해 영향을 받고 있었다. 셋째, 경력몰입에 관한 개인 특성 변인의 설명량은 인구통계학적 변인 45.1%이었다. 개인 특성 변인 중 임금( $\beta=0.106$ ), 정규직 유무( $\beta=0.168$ ), 성장욕구( $\beta=0.164$ ), 경력계획( $\beta=0.175$ ), 직무적합성( $\beta=0.187$ ), 직무만족( $\beta=0.441$ ) 등은 경력몰입에 정적인 영향을 미쳤다. 넷째, 개인 변인을 통제한 후 조직 변인의 순수 설명량은 36.4%이었다. 그러나 절차공정성( $\beta=0.194$ )만 경력몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 주었으며, 분배공정성, 경력개발지원 등은 경력몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않았다. 다섯째, 개인 특성 변인 중 성장욕구는 경력개발지원( $t=2.510$ ,  $p<0.05$ ) 변인과 상호작용을 통해, 경력계획은 절차공정성( $t=1.902$ ,  $p<0.05$ ), 경력개발지원( $t=2.932$ ,  $p<0.05$ ) 변인과 상호작용을 통해 경력몰입에 정적인 영향을 미쳤다. 반면, 이외의 개인 특성 변인과 조직 특성 변인 간에는 통계적으로 유의미한 상호작용 효과가 없는 것으로 나타났다.

연구의 결과에 따른 결론으로는 첫째, 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입 수준은 보통 이상이었다. 즉, 자신이 전문성을 가지고 종사하고 있는 직업분야에 애착을 가지고 그 분야에서의 경력을 유지하고 성공하기 위해 노력하는 편이었다. 둘째, 중소기업 특성화고졸 초기경력자의

경력몰입 수준은 중소기업 조직 차원의 변인보다는 중소기업 특성화고졸 초기경력자 개인 차원의 변인에 의해 더 많은 영향을 받았다. 셋째, 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 개인 특성 변인 중 근무여건과 관련하여 임금, 정규직 여부가, 심리변인과 관련하여 성장욕구와 경력계획이, 직무변인과 관련하여 직무적합성과 직무만족이 영향을 미쳤다. 넷째, 중소기업의 조직 변인인 절차공정성은 경력몰입에 영향을 미쳤으며, 그 외의 분배공정성, 경력개발지원 등은 경력몰입에 통계적으로 유의미한 영향력을 미치지 않았다. 다섯째, 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 개인 특성 변인 주 성장욕구의 효과는 경력개발지원과 상호작용을 통해, 경력몰입에 대한 경력계획의 효과는 절차공정성, 경력개발지원과 상호작용을 통해 경력몰입에 영향을 미쳤다.

이 연구의 결론을 토대로 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 다양한 경력단계에 있는 취업자를 대상으로 한 경력몰입 측정을 통해 유형별 차이점을 비교하는 연구가 필요하다. 둘째, 경력몰입과 성장욕구, 경력계획, 경력개발지원 등의 변인에서 구조적 관계를 구명하는 연구가 필요하다. 셋째, 경력몰입이 영향을 미치는 변인을 탐색하여 경력몰입의 효과를 분석하는 연구가 필요하다. 넷째, 기업차원에서는 개인의 경력개발을 지원해 줄 수 있는 체계 마련이 필요하다. 다섯째, 기업차원에서 투명한 인사시스템 마련 및 공개가 필요하다. 여섯째, 국가차원에서 개인의 경력개발지원, 경력경로 구축 등을 적극 지원할 필요가 있다.

---

주요어: 중소기업 특성화고졸 초기경력자, 경력몰입, 위계적 선형모형, 개인 특성, 조직 특성

학 번: 2010-30288

# 목 차

## 국문초록

<b>I. 서론</b> .....	1
1. 연구의 필요성 .....	1
2. 연구의 목적 .....	3
3. 연구문제 .....	4
4. 용어의 정의 .....	5
5. 연구의 제한 .....	8
<b>II. 이론적 배경</b> .....	9
1. 중소기업 특성화고졸 초기경력자 현황 및 직업생활 .....	9
2. 경력몰입 .....	14
3. 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입과 개인 특성 변인의 관계 .....	20
4. 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입과 조직 특성 변인의 관계 .....	40
<b>III. 연구 방법</b> .....	49
1. 연구 설계 .....	49
2. 연구 대상 .....	52
3. 조사 도구 .....	54
4. 자료 수집 .....	72
5. 자료 분석 .....	74

IV. 연구결과 및 논의 .....	83
1. 연구변인의 기초 통계치 .....	83
2. 경력몰입의 개인 및 집단 차원 변량 .....	85
3. 경력몰입에 대한 개인 특성 변인의 효과 .....	87
4. 경력몰입에 대한 조직 특성 변인의 효과 .....	90
5. 경력몰입에 대한 개인 특성 변인과 조직 특성 변인의 상호작용 효과 .....	92
6. 연구결과에 대한 논의 .....	94
V. 요약, 결론 및 제언 .....	103
1. 요약 .....	103
2. 결론 .....	105
3. 제언 .....	106
참고문헌 .....	109
부록 .....	127
Abstract .....	145



## 표 차 례

<표 II-1> 청년층 고용현황(2011년 기준) .....	9
<표 II-2> 년도별 고졸 취업자 수 .....	10
<표 II-3> 경력몰입 측정 도구 .....	17
<표 II-4> 경력몰입과 개인 특성 변인의 관계 선행연구 종합 .....	39
<표 II-5> 경력몰입과 개인 특성 변인의 관계 선행연구 종합 .....	47
<표 III-1> 조사도구 구성 .....	55
<표 III-2> 경력몰입 측정도구의 확인적 요인분석 결과 .....	60
<표 III-3> 직업가치 측정도구의 확인적 요인분석 결과 .....	62
<표 III-4> 성장욕구 측정도구의 확인적 요인분석 결과 .....	63
<표 III-5> 직무효능감 측정도구의 확인적 요인분석 결과 .....	64
<표 III-6> 경력계획 측정도구의 확인적 요인분석 결과 .....	65
<표 III-7> 직무적합성 측정도구의 확인적 요인분석 결과 .....	67
<표 III-8> 직무만족 측정도구의 확인적 요인분석 결과 .....	68
<표 III-9> 분배공정성 측정도구의 확인적 요인분석 결과 .....	69
<표 III-10> 절차공정성 측정도구의 확인적 요인분석 결과 .....	70
<표 III-11> 경력개발지원 측정도구의 확인적 요인분석 결과 .....	72
<표 III-12> 연구대상의 일반적 특성 .....	74
<표 III-13> 측정변인의 집단 수준 속성 신뢰도 및 타당도 .....	76
<표 III-14> 통계분석방법 .....	78

<표 IV-1> 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입 수준의 기초 통계치 .....	83
<표 IV-2> 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 개인 특성 변인 기초 통계치 .....	84
<표 IV-3> 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 인식한 조직 특성 변인 기초 통계치 .....	85
<표 IV-4> 경력몰입에 대한 기초모형 분석 결과 .....	86
<표 IV-5> 개인 특성 변인의 통제 전과 후의 경력몰입의 변량 구성 비율 .....	87
<표 IV-6> 경력몰입 관련 변인의 다중공선성 진단 .....	88
<표 IV-7> 경력몰입에 대한 개인 특성 변인의 효과 .....	89
<표 IV-8> 경력몰입에 대한 개인 특성 변인의 설명량(R <sup>2</sup> ) .....	90
<표 IV-9> 개인 특성 변인 통제 후 경력몰입에 대한 조직 특성 변인의 효과 .....	91
<표 IV-10> 개인 특성 변인 통제 후 경력몰입의 집단 간 차이에 관한 조직 변인의 순수 설명량 .....	92
<표 IV-11> 경력몰입에 대한 개인 특성 변인과 조직 특성 변인의 상호작용 효과 .....	93

## 그림 차례

[그림 II-1] Hackman과 Oldman(1975)의 직무특성이론 .....	26
[그림 II-2] Gould(1979)의 경력계획 모형 .....	31
[그림 II-3] 조직의 경력개발 모형 .....	32
[그림 III-1] 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입에 대한 개인 및 조직차원의 변량 분할을 위한 HLM 기초모형 .....	50
[그림 III-2] 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입에 대한 개인 특성 변인의 효과 분석을 위한 HLM 중간모형 .....	51
[그림 III-3] 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입에 대한 조직 특성 변인의 효과 및 개인·조직 특성 변인의 상호작용 효과 분석을 위한 HLM 연구모형 .....	52
[그림 III-4] 경력몰입 측정도구 개발 절차 .....	57
[그림 III-5] 경력몰입 구인화 모형 .....	57
[그림 III-6] 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입에 관한 개인 차원 변인과 조직 차원 변인의 위계적 관계 구명을 위한 순차적 HLM 모형 분석 .....	77

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성

최근 정부의 고졸 취업 활성화 정책으로 1991년 이후 지속적으로 감소해 오던 특성화고 졸업생의 취업률이 상승 추세로 전환되고 있다. 또한, 특성화고 졸업생을 위한 취업처 확보, 고졸 취업자를 고용하는 기업에 대한 인센티브 부여 등으로 점차 고졸 취업에 대한 인식이 긍정적으로 변하고 있다(관계부처합동, 2012; 교육과학기술부, 2012; 이태희, 2012; 최동선, 2012). 이러한 상황에 발맞추어 정부는 고졸 청년의 취업문화 확산을 핵심 정책과제로 설정하고, 일자리 확대를 위해 직업훈련이나 재교육훈련 예산을 늘리는 한편, 고용창출 중소기업에 대한 급여 보조와 세금 우대 등의 정책을 펼치고 있다. 또한, 대기업이나 공공기관을 중심으로 특성화고나 마이스터고 졸업자의 채용을 확대하도록 장려해 왔다(KDI, 2012).

그러나 고졸 취업이 활성화 되고 있음에도 불구하고 여전히 노동시장에서는 고졸 취업에 대한 문제가 남아 있다. 즉, 최근 특성화고를 졸업하고 중소기업에 근무하고 있는 초기경력자의 직업생활 상황을 보면, 다수의 고졸 취업자들이 고졸취업정책에 의해 노동시장으로 진출하였으나, 취업 후 자신이 일하고 있는 분야에서 일에 몰입하지 못하는 경우가 많다(고용노동부, 2012). 또한, 고졸자라는 이유로 동일한 능력을 지니고 있어도 전문대 졸업생이나 대졸자보다 낮은 대우를 받아 직업 생활에 몰입하는 데 한계가 있다(관계부처합동, 2011; 김안국, 신동준, 2007). 즉, 현재의 고졸 취업 관련 정책은 취업처 확보나 취업역량 강화에 초점을 두고 있을 뿐, 학생들이 현장에 가서 적응하고, 몰입하며, 자신의 직업분야에서 전문가로 성장하는데 한계가 있다(윤형한, 신동준, 2012; 장명희, 김종우, 최동선, 박철우, 나승일, 이영호, 2012).

한편, 고등학교를 졸업 한 후 취업을 한 경우 첫 직장에서의 일하는 기간은 평균 5.2개월 미만 에 불과하며, 3개월을 넘기지 못하고 첫 직장을 옮기는 경우도 전체의 43%를 차지하였다(동아일보·한국직업능력개발원, 2012). 그러나 이들이 단순히 직장을 옮기는 것이 아니라 1회 이직을 할 때 마다 절반 이상이 자신의 전공과 다른 분야로 취업을 하고, 대부분 기존보다 임금이 낮은 직업으로 이동하고 있다(한국직업능력개발원, 2012). 이러한 현상을 볼 때 고졸 취업자는 자신의 전공을 살려 지속적으로 숙련을 쌓아 전문가로 성장하기보다 현재의 어려움을 극복하지

못하고 특별한 기술이나 숙련이 보다 덜 필요한 서비스직이나 판매종사직으로 직업분야를 바꾸고 있어 단순히 이직이 아닌 경력에서의 이탈현상이 발생하고 있다(박동열 외, 2011; 윤형한, 신동준, 2012; 장흥근, 이의규, 고혜원, 2002).

이로 인해 특성화고를 졸업한 중소기업 초기경력자 개인적인 차원에서는 경력경로에 따른 지속적인 발전이 이루어지지 못하고 있으며, 고등학교에서 배웠던 지식이나 기술이 활용되지 못한 채 사장되는 문제가 발생한다(이동욱, 2009). 또한, 진정한 필요에 의해서가 아닌 고졸자라는 편견에서 벗어나기 위해 대학을 진학하고 이에 따른 기회비용이 발생하고 있다. 국가·사회적 차원에서는 국가산업의 경쟁력을 갖추 수 있는 숙련기술인의 축적이 어려워지고 있다(윤조덕 외, 2007; 장흥근, 이의규, 고혜원, 2002). 이 밖에도 사회적으로 문제가 되고 있는 프리터족이나 니트족 양산이 확대되는 결과를 가져오고 있다. 기업 차원에서는 필요로 하는 기능인력을 양성 및 활용하지 못하는 실정이다. 실제로 기업의 기능인력 미충원율은 17.6%인 8만명에 이르고 있으며, 특성화고 수준 기능인력이 6만 5천명에 이르고 있는 상황이다(노동부, 2010). 따라서 이들 개인뿐만 아니라 국가적 차원, 기업적 차원에서 중소기업 특성화고졸 초기경력자에 대한 경력몰입에 대한 연구는 더욱 필요한 것이다.

그동안 국내에서 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력에 대한 연구는 이직에 대한 실태 조사나 기업 내에서의 문제점을 밝히는 질적 연구에 편향되어 있다(김유선, 2009; 박동열 외, 2010; 이병희, 2003; 이태희, 2012). 이와 같은 연구들은 고졸 취업자의 경력몰입에 대한 시급성을 밝히거나, 이들의 직장 적응에 필요한 요인을 구명하는 데는 기여하지만, 연구 결과를 통해 장기적인 관점에서 경력에서의 이탈을 방지하고, 경력몰입을 강화시킬 수 있는 방안을 제시하는 것에는 한계가 있다고 판단된다. 즉, 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 어느 정도의 경력몰입을 하고 있으며, 어떠한 요인에 의해서 경력몰입이 높아지는지에 대한 실증적인 탐색이 필요한 것이다.

경력몰입에 대한 연구는 1980년대 이후 증가하고 있고, 국내에도 2000년대 이후 다양한 직업분야 종사자를 대상으로 한 연구가 증가하고 있지만(배진현, 2012), 그 동안 경력몰입에 대한 국내외 선행연구는 인구통계학적 변인, 심리적 변인 직무적 특성 등 개인 수준의 변인을 위주로 탐색해 왔다(고현철, 2004; Bedeian, Kemery, & Pizzolato, 1991; Cherniss, 1991; Hall et. al., 1996; Wallace, 1993). 그러나 이러한 연구들은 대부분 전문직에 종사하고 있는 집단이거나 이미 어느 정도 경력을 유지하고 있는 근로자를 대상으로 하고 있어, 취업 초기 근로자를 대상으

로 직업분야에 안착하고 이어가는 현상에 대한 연구가 부족한 실정이다.

또한, 이들이 종사하고 있는 조직과 관련한 변인에 대한 탐색이 부족한 실정이다. 경력몰입이 조직에 대한 몰입보다는 범위가 크지만, 전 생애에 걸친 직업 경험인 경력의 관점에서 볼 때 현 직장은 경력의 일 부분에 속하게 되고, 현재의 경력을 유지하는 환경에 해당한다(문형구, 최병권, 고옥; 이미영, 2012; 2009; 최대정, 박동진, 2006; Goulet & Singh, 2002; Riveros & Tsai, 2011; Wallace, 1995). 그러므로 고졸 취업자의 경력몰입에 영향을 주는 변인 탐색에 있어서 개인적인 측면뿐만 아니라 조직적 측면에서 함께 고찰이 필요하다(Goulet & Singh, 2002; Riveros & Tsai, 2011).

한편, 경력몰입과 관련된 다양한 변인들의 관계를 다룸에 있어서 변인의 위계적 속성을 배제하고, 개인 차원에서의 단편적인 관계를 구명하고 있어 실질적인 의미를 파악하는데 한계가 있었다. 특히 개인 차원 변인은 소속된 집단에 관계없이 개인별로 독립적인 특성을 갖지만, 조직 차원 변인은 동일한 집단에 소속된 구성원들은 상호 종속적인 반면 다른 집단의 구성원들과는 독립적인 특성을 갖는 변인이기 때문에 위계적 수준을 고려한 분석방법이 필요하다(김기용, 2010; 전승환, 2013). 특히 경력몰입의 관련변인을 구명하는 연구에서도 일부 연구를 제외하고는 조직 차원 변인을 활용하고 있음에도 불구하고, 위계적 수준을 고려하지 않은 한계로 인해 경력몰입과 개인 및 조직 차원 변인의 위계적 관계가 명확히 구명되지 못하고 있다.

따라서 측정변인의 위계적 자료 구조의 속성을 정확하게 분석하기 위해서 위계적 선형모형 분석방법을 활용하여 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입 수준을 구명하고, 이에 영향을 미치는 개인 및 조직 차원의 관련변인을 실증하는 연구가 수행될 필요가 있다. 이를 통해 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입 수준을 밝히고, 이에 영향을 미치는 변인들의 효과를 구명함으로써 이들이 지속적으로 자신의 직업분야에서 전문성을 신장하여 숙련기술인으로 성장할 수 있는 방안을 모색할 수 있을 것이다.

## 2. 연구의 목적

이 연구의 목적은 중소기업 특성화고졸 초기경력자를 대상으로 경력몰입과 개인 특성(임금, 정규직 유무, 직업가치, 성장욕구, 직무효능감, 경력계획, 직무적합성, 직무만족) 및 조직 특성

(분배공정성, 절차공정성, 경력개발지원)의 위계적 관계를 구명하는 데 있다. 이와 같은 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 세부적인 연구목표를 설정하였다.

첫째, 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입 수준과 그와 관련된 개인 및 조직 특성 변인의 수준을 구명한다.

둘째, 경력몰입의 개인 및 조직 차원 변량을 구명한다.

셋째, 개인 특성 변인이 경력몰입에 미치는 효과를 구명한다.

넷째, 조직 특성 변인이 경력몰입에 미치는 효과를 구명한다.

다섯째, 경력몰입에 대한 개인 특성 변인과 조직 특성 변인의 상호작용 효과를 구명한다.

### 3. 연구문제

연구 목표 달성을 위해 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

연구문제 1. 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입과 그와 관련된 개인 및 조직 특성 변인의 수준은 어떠한가?

1-1. 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입 수준은 어떠한가?

1-2. 개인 특성 변인(임금, 정규직 유무, 직업가치, 성장욕구, 직무효능감, 경력계획, 직무적합성, 직무만족)의 수준은 어떠한가?

1-3. 조직 특성 변인(분배공정성, 절차공정성, 경력개발지원)의 수준은 어떠한가?

연구문제 2. 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입은 개인 및 조직에 따라 차이가 있는가?

2-1. 경력몰입에서 조직 내 변량과 조직 간 변량은 어떠한가?

2-2. 개인 특성 변인의 통제 후 경력몰입에서 조직 내 변량과 조직 간 변량은 어떠한가?

연구문제 3. 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 개인 특성 변인은 경력몰입에 어떠한 영향을 미치는가?

3-1. 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 개인 특성 변인은 경력몰입에 유의미한 영향을 미치는가?

3-2. 경력몰입에 대한 개인 특성 변인의 설명량은 어느 정도인가?

연구문제 4. 조직 특성 변인은 경력몰입에 어떠한 영향을 미치는가?

4-1. 개인 특성 변인 통제 후 조직 특성 변인은 경력몰입에 유의미한 영향을 미치는가?

4-2. 경력몰입에 관한 조직 특성 변인의 설명량은 어느 정도인가?

연구문제 5. 경력몰입에 대한 개인 특성 변인과 조직 특성 변인의 상호작용 효과는 어떠한가?

## 4. 용어의 정의

### 가. 특성화고졸 초기경력자

초기경력자는 경력발달의 초기단계에서 해당 직업분야에 진입하여 숙련이 완전히 형성되지 않았으며, 해당 직업분야에 적응해 가는 단계의 근로자를 의미한다(장원섭, 김정환, 2007). 이 연구에서 특성화고졸 초기경력자는 특성화고등학교 졸업 이후 일터에 진입한 근로자로서, 경력이 총 5년 이하인 근로자를 의미한다.

### 나. 경력몰입

경력몰입(career commitment)은 자신이 전문성을 가지고 종사하고 있는 직업분야에 애착을 가지고 그 분야에서의 경력을 유지·성공하기 위해 노력하는 정도를 의미하며(Aryee & Tan, 1992; Bishop, 1989; Blau, 1985; Bedeian, Kennerly, & Pizzolatto, 1991), 경력 애착과 유지 의지를 구성요인으로 한다. 이 연구에서는 연구자가 개발한 측정도구에 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 응답한 점수를 의미한다.



## 다. 개인 특성 변인

개인 특성 변인은 경력물입의 주체인 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 지닌 내재적 특성을 의미한다. 이 연구에서는 고졸 취업자의 근무여건, 직업가치, 성장욕구, 직무효능감, 경력계획, 직무적합성, 직무만족을 의미한다.

·**근무여건** : 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 임금 수준, 정규직 유무를 의미한다.

·**직업가치(work values)**: 자신이 종사하는 직업에 대해 가치를 부여하고, 일을 통해 달성하고자 하는 목표와 결과에 대해 개인 부여하는 중요성 정도를 의미한다. 이 연구에서는 Kilpatrick(1968)의 직업가치척도(Occupational Value Scale)를 토대로 이기학(1997)이 재구성한 측정도구에 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 응답한 점수를 의미한다.

·**성장욕구(growth need)**: 개인이 자신의 직업분야에서 성장·발전하고 싶은 바람을 의미한다(이규만, 1999; Christina, Lucy, & Terry, 2009). 이 연구에서는 Hackman과 Oldham(1981)의 성장욕구 도구를 토대로 이규만(1999)이 재구성한 성장욕구도구에 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 응답한 점수를 의미한다.

·**직무효능감(job self-efficacy)**: 자신이 맡은 직무 역할을 성공적으로 수행하거나 성과를 창출할 수 있을 것이라는 믿음이나 신념을 의미한다(Lubbers, Loughlin, Zwig, 2005). 이 연구에서는 Chen, Gully와 Eden(2001)의 직무효능감 도구를 장현진(2012)이 수정·보완한 도구에 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 응답한 점수를 의미한다.

·**경력계획(career planning)**: 개인이 직업생활에서 자신의 경력목표를 설정하고 이를 달성하기 위한 실천계획을 수립한 정도를 의미한다(Gould, 1979; Hackman et al., 1983). 이 연구에서는 Gould(1979)의 경력계획 도구를 변안한 도구에 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 응답한 점수를 의미한다.

·**직무적합성(person-job fit)**: 자신이 수행하는 직무가 자신의 능력이나 성격과 일치하는 정도를 의미한다(김미희, 신유형, 문철우, 2012; Lauver & Kristof-Brown, 2001). 이 연구에서는 Lauver & Kristof-Brown(2001)이 개발한 측정도구에 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 응답한 점수를 의미한다.

·**직무만족(job satisfaction)**: 개인이 자신의 일을 통해 얻게 되는 경험을 평가하여 나타나는 긍정적인 감정의 상태를 의미한다(Agho, Price, & Mueller, 1992; Locke, 1976; Specrot, 1997). 이 연구에서는 Brayfield와 Rothe(1951)가 개발한 측정도구를 김미숙(2007)이 재구성한 측정 도구에 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 응답한 점수를 의미한다.

## 라. 조직 특성 변인

조직 특성 변인은 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 종사하는 기업 환경 특성으로서 여타 기업과 구별되는 조직의 고유한 특성을 의미한다. 이 연구에서는 분배공정성, 절차공정성, 경력개발지원을 의미한다.

·**분배공정성(distributive justice)**: 구성원들이 조직에 기여한 대가로 받게 되는 보상이 얼마나 적절한가에 대한 인지 정도를 의미한다(Adams, 1965; Price & Mueller, 1986). 이 연구에서는 Price & Mueller(1986)가 개발하고 전영민(2012)이 번안한 도구에 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 응답한 점수를 중소기업별로 평균한 값을 의미한다.

·**절차공정성(procedural justice)**: 개인이 조직으로부터 받는 보상의 크기를 결정하는데 사용된 수단에 대한 공정성을 의미한다(Adams, 1965; Price & Mueller, 1986). 이 연구에서는 Price & Mueller(1986)가 개발하고 전영민(2012)이 번안한 도구에 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 응답한 점수를 중소기업별로 평균한 값을 의미한다.

·**경력개발지원(career development support)**: 개인의 경력목표를 달성하기 위해 조직이 경력개발계획이나 제도를 수립·운영하고, 개인의 경력개발을 지원하는 것을 의미한다(Milkovich & Boudreau, 1997). 이 연구에서는 서경민(2009)이 Rothenbach(1982)와 Sonnefeld(1985)의 연구를 바탕으로 개발한 경력개발지원 조사도구에 중소기업 특성화고졸 초기경력자 응답한 점수를 중소기업별로 평균한 값을 의미한다.

## 5. 연구의 제한

이 연구는 고용노동부의 사업주훈련사업에 참여한 중소기업에 속해 있는 중소기업 특성화고졸 초기경력자를 대상으로 진행되었다. 이는 연령대별 고졸 취업자 통계에 대한 접근이 불가능하고, 졸업 시점을 기준으로 추정하기에는 취업 이후 직업변동이나 신분 변동에 대한 추정이 불가능하기 때문이다. 따라서 이 연구의 결과를 우리나라 모든 중소기업 특성화고졸 초기경력자에게 적용하기에는 제한이 있다.

## II. 이론적 배경

### 1. 중소기업 특성화고졸 초기경력자 현황 및 직업생활

#### 가. 중소기업 특성화고졸 초기경력자 현황

2011년 현재 15세에서 29세 청년층 중 고졸 취업자를 보면, 총 957만 명의 인구 중 특성화고 졸업생은 6.5%인 65.5만명이 있으며, 이 중 경제활동인구는 43.1만명으로 경제활동참가율은 69.0%이다. 또한 경제 활동 인구 중 취업자는 39.9만명이며, 실업자는 32만명으로 실업률은 12.1%이다(<표 II-1> 참조). 한편, 통계청(2011)에 따르면, 2011년을 기준으로 청년층 특성화고 졸 취업자 중 8.3%만이 300인 이상 규모의 기업에 종사하고 있으며, 91.7%가 300인 미만 중소기업에 취업한 것으로 나타났다. 또한 69.6%가 30인 미만의 소규모 기업에 취업한 것으로 나타나 특성화고졸 취업 청년층의 대다수가 중소기업에 근무하고 있는 것으로 나타났다.

<표 II-1> 청년층 고용현황(2011년 기준)

(단위: 천명, %)

구분	청년층	고졸*			전문대졸	대졸이상
		고졸 전체	특성화고	일반고		
청년층 인구 (15~29)	9,572	1,470 (15.4)	625 (6.5)	512 (5.3)	1,327 (13.9)	1,588 (16.6)
경제활동인구	4,214	935 (22.2)	431 (10.2)	262 (6.2)	1,080 (25.6)	1,245 (29.6)
취업자	3,950	869 (22.0)	399 (10.1)	241 (6.1)	1,019 (25.8)	1,177 (29.8)
실업자	265	66 (24.8)	32 (12.1)	20 (7.6)	61 (23.1)	68 (25.8)
비경제활동인구	5,358	535 (10.0)	194 (3.6)	250 (4.7)	246 (4.6)	343 (6.4)
경제활동참가율	44.0	63.6	69.0	51.1	81.4	78.4
고용율	41.3	59.1	63.9	47.2	76.8	74.1
실업률	6.3	7.0	7.4	7.7	5.7	5.5

\*경제활동인구조사에서 순수고졸자의 고교 계열은 파악할 수 있지만, 대학중퇴자의 고교 계열은 알 수 없음. 따라서 전체에는 순수고졸자(인문계, 예체능, 특성화)와 대학중퇴자를 모두를 의미하고, '인문계'와 '특성화고'에는 순수고졸자만을 의미함.

자료: 통계청(2011). 경제활동인구조사.

한편, 고졸 취업자 추이를 보면, 1991년 특성화고(구 실업계고, 전문계고) 취업률은 약 80% 정도로 매우 높았으나, 2001년 48.4%, 2011년 23.4%로 점차 취업률이 낮아지고 있다(교육통계연보, 2012). 한편, 최근 5년간 계열별 취업자 수를 보면 공업계고와 상업계고 학생의 취업이 증가하는 것으로 나타났다(<표 II-2> 참조). 또한, 최근에는 고졸 취업 강조 정책 및 사회적 분위기로 인해 졸업 후 취업을 하고자 하는 학생이 증가하는 추세이다(윤형한, 신동준, 2012; 동선, 2012). 특히, 2013년 2월 특성화고 졸업예정자 128,444명 중 졸업 후 취업을 희망하는 비율은 42.5%이고, 취업 희망자 중 89.7%가 취업한 것을 집계되고 있는 점 등으로 볼 때(교육과학기술부, 2012), 고졸 취업은 점차 확대 될 것으로 보인다. 한편, 특성화고 졸업생의 취업분포를 보면, 직장규모에 있어서 20대 취업자 중 83.3%가 종사자 100인 미만의 중소기업에 종사하고 있고, 47.7%가 상용직에 종사하고 있었다(통계청, 2011).

<표 II-2> 년도별 고졸 취업자 수

(단위: 명)

구분	졸업자 총 합계	취업자 수						종합고
			농업계	공업계	상업계	수산업계	가사실업계	
2011	113,986	29,729	858	12,648	13,332	497	2,138	256
2010	155,871	29,893	790	12,256	11,141	513	2,339	2,854
2009	151,410	25,297	581	9,824	9,875	401	2,096	2,520
2008	143,293	32,263	1,300	13,409	16,141	464	949	-
2007	146,153	38,003	1,239	15,297	20,122	518	827	-

\*: 기타는 수산해양, 가사실업 및 종합고를 의미함

자료: 교육과학기술부, 한국교육개발원(각연도). 교육통계연보.

고졸 취업자의 증가 추세는 이명박 정부의 고졸 취업 확대 정책 이후 지속적으로 이어져 오는 것으로 나타났다. 당시 정부에서는 고졸자의 취업을 확대하기 위해 다양한 고졸 취업 관련 정책을 시행하고 있으며, 대표적으로 한국형 마이스터고 육성 기본계획(2008), 고등학교 직업교육 선진화 방안(2010. 5), 학업·취업 병행 교육체제 구축방안(2011. 1), 공생발전을 위한 열린 고용사회 구현방안(2011. 9) 등을 통해 구체화되었다(김선태, 2012). 한편, 그 동안의 정부 정책을 보면 초기 취업률을 높이기 위한 특성화고등학교 개편, 취업처 확보 등의 노력에서 최근 고졸

취업을 확산하는 기업 및 사회 문화 개선과 같이 취업 후 학생들의 정착 및 안정적 직업생활에 대한 부분까지 확대되고 있다.

#### 나. 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 직업생활

일반적으로 청년층 취업자는 학력이 높을수록 대기업에 취업하는 사람이 많고, 학력이 낮을수록 중소기업체에 취업하는 경우가 많아, 특성화고졸 취업자의 대다수가 중소기업에 취업하고 있는 것으로 판단할 수 있다(윤형한, 신동준, 2012). 또한 이직시에도 중소기업에서 대기업을 이동하는 경우는 매우 드물며, 오히려 대기업에서 적응하지 못하고 다시 중소기업으로 이동하는 경우가 많아 대부분의 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 중소기업에서 근무하고 있는 것으로 나타났다(한국직업능력개발원, 2012).

중소기업 특성화고졸 초기경력자의 직업생활 유지를 보면, 2011년 경제활동인구조사 결과 청년층 임금근로자 중 특성화고 졸업생의 38.0%가 비자발적으로 직장을 유지하는 것으로 나타났으며, 현 직장을 유지하고 있는 이유로는 근로조건이 만족스럽거나(25.6%), 일자리가 안정적이거나(25.6%), 당장의 생활수입이 필요하기 때문(21.6%)인 것으로 나타났다. 반면, 직장을 이직한 이유로는 응답자의 절반에 가까운 44.5%가 근로여건에 대해 불만족하기 때문이었다고 응답하였다(한국고용정보원, 2011). 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 일자리 만족도를 보면, 기업들의 학력에 따른 승진기회 제한 등으로 인사제도에 대한 만족도(2.99)가 평균(3.0) 이하보다 낮게 나타났으며, 이 밖에 상사 및 동료와의 관계(3.72점), 근무환경(3.57점), 현 직장의 안정성(3.57점) 등은 평균 이상인 것으로 나타났다(윤형한, 신동준, 2012).

한편, 이들의 직장이동을 보면, 동일한 직업분야 내에서의 이동보다는 타 직업분야로의 이탈이 심하며, 이탈 시 고용의 질도 낮은 경우가 많다. 즉, 노동이동을 크게 직장을 옮기지만 수행하는 업무는 동일한 경력내 이동(simple job mobility)과 직장뿐만 아니라 수행하는 업무도 바뀌는 경력간 이동(complex job mobility)로 구분할 때(Neal, 1999), 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 이동은 경력간 이동이 많다. 세부적으로 첫 직장 근속년수는 평균 21.6개월이며, 1년 미만인 경우가 49.3%로 절반에 가까웠다(통계청, 2011). 일반적으로 대졸자 역시 첫 직장에서의 근속연수가 1년 미만인 것으로 나타나 중소기업 특성화고졸 초기경력자와 비슷한 양상을 보이고 있다.

그러나 이들의 직장 이동시 직종의 변화를 볼 때 첫 직장 이동시에는 56.4%, 두 번째 직장

이동시는 54.8%가 타분야로 이동한다는 점에서 단순히 이직이 아니라, 자신이 종사했던 분야에서 이탈한다고 볼 수 있다. 또한, 직장 이동에 따른 임금 증감에서 첫 직장 이동시는 56.2%만이, 두 번째 이동시에는 54.7%만이 임금 상승을 경험하였다는 점에서 양질의 이동이 이루어지는 않고 있음을 알 수 있다(한국직업능력개발원, 2012). 이러한 결과를 통해 대졸자의 경우 보다 나은 일터에서 자신의 경력을 발전시키기 위해 이직하는 경우가 많은 반면, 중소기업 특성화고졸 초기경력자는 향후 직업에 대한 계획보다는 현재 일의 어려움, 사회적 편견이나 차별 등의 이유로 직업을 중단한다는 점이 문제이다(박상현, 조동진, 2011; 이태희, 2012).

중소기업 특성화고졸 초기경력자가 직업생활에서 느끼는 어려움을 보면 크게 개인관련, 직무관련, 조직관련, 계속교육 희망 등의 이유로 구분해 볼 수 있다.

개인과 관련하여, 전공분야에 대한 경력 계획 미흡, 직업에 대한 가치 인식 부족, 직업생활에 대한 인내심 부족 등이 있다. 우선 이들은 자신의 경력에 대한 계획이나 직업에 대한 가치의식이 부족하다. 고졸 취업 후 경력을 유지하면서 숙련기술인으로서의 성장이 필요하지만(윤조덕 외, 2007; 장흥근, 이의규, 고혜원, 2002), 장기적인 관점에서 개인이 성장해 가야 할 경로를 찾지 못하고 있다. 특히, 특성화고 학생 개개인의 특성에 맞는 성장경로를 보여 주어야 한다는 다양한 연구(나승일, 정철영, 2009; 정철영, 2009; 장명희, 2013)나 특성화고 전공분야에 따라 성장 표준 모델을 제시하고 활용을 강조한 나승일과 정철영(2009)의 연구 등에서 강조하고 있음에도 불구하고 여전히 고등학교 단계에서 구체적인 경력계획 수립이 이루어지지 않은 채 현장으로 배출되고 있다. 또한, 직업생활에서 어려움을 극복하는 의지, 성실성, 일에 대한 책임감 및 자신감이 부족한 것으로 나타났다(강경중 외 2007; 박동열 외, 2010). 이는 기업에서 고졸 취업자를 채용하기 꺼려하는 가장 큰 이유 중 하나가 잔업 등 추가 근무, 어려운 일을 기피하는 문제, 기술변화에 대응하는 능력 부족 등이라는 연구 결과(산업연구원, 2010)에서도 알 수 있다.

직무와 관련하여, 자신이 담당하고 있는 직무가 적합하지 않은 문제이다. 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 전공일치는 2.85로 평균 이하였으며(한국고용정보원, 2013), 자신의 전공을 살려서 동일분야에 취업을 하더라도, 고졸이라는 이유로 전공과 관련된 직무가 아닌 사무보조 등의 직무만을 주어지고 있다(고용정보원, 2012). 물론 신입사원의 경우 입사 직후부터 전공을 살리는 기술·기능 직무를 부여하지 않고 기초적인 직무를 부여하는 경우가 대부분이지만, 생산직 제조업 등에 취업하는 경우 이와 관련된 기초적인 직무가 주어질 때 보다 적응하고 직업을 유지하게 된다. 그러나 최근 고졸 취업이 증가하고 있음에도 불구하고 대부분의 기업에서 생색내

기용 혹은 보여주기식 고졸 채용을 하고 있으며, 실질적으로 업무에서는 대졸자의 보조역할 등에 국한하여 직무를 배분하고 있으며, 이로 인해 중소기업 특성화고졸 초기경력자들은 회의감을 느끼고 대학에 진학하는 등의 문제가 발생하고 있다(안병규, 2013).

조직에 있어서는 중소기업 특성화고졸 초기경력자에 대한 대졸자 수준의 조직 적응 요구, 중소기업 특성화고졸 초기경력자에 대한 차별적 대우 등이 있다. 대부분의 중소기업 특성화고졸 초기경력자는 고교 3학년 2학기부터 직장을 다니게 되고, 이로 인해 대졸자와는 다르게 동아리 활동, 학과 선후배 관계 등의 사회경험이 없는 상태에서 취업을 하게 된다. 그러나 회사에서는 대졸자와 동일한 수준의 책임감이나 사회성을 요구하는 경우가 있고, 조직의 적응을 기대하는 경우가 많다(한국폴리텍대학, 고용노동부, 2012). 한편 이러한 기업적응에 대한 문제를 해결하기 위해 최근 고용노동부와 한국폴리텍대학에서는 고졸 신입사원에 대한 기업적응 훈련을 실시하는 등 다양한 방안을 마련하고 있다.

중소기업 특성화고졸 초기경력자에 대한 차별적 대우는 동일한 직무를 수행함에도 대졸자와 임금 차이가 발생하는 경우, 고졸자라는 이유로 업무 관련 의견이 무시되는 경우 등이 있다(박상현, 조동진, 2011; 이태희, 2012; 장명희 박동열, 최동선, 2013; 한국고용정보원, 2011, 관계부처합동, 2012). 한편 이러한 차별에 대해 고졸 취업자가 계속교육 등을 통해 역량을 신장시킬 경우 문제가 해결될 수 있으나, 대부분의 고졸 취업자는 직업생활을 포기하고 대학에 진학하거나, 상대적으로 차별이 덜하고 유사한 수준의 종사자로 구성된 판매직, 서비스직 등으로 이탈하게 문제가 발생한다(박동열 외, 2012; 윤형한, 신동준, 2012).

이 밖에도 계속교육을 위해 직업생활에서 이탈하는 경우가 늘어나고 있다. 이를 막기 위해서는 당장 취업 또는 직무 수행을 위한 단기 직업교육훈련도 중요하지만, 중장기적으로 숙련기술 인력으로 성장하기 위해 경력개발을 전제로 하는 계속교육도 필요하다(윤형한, 신동준, 2012). 한편, 고졸 취업자를 대상으로 심층면접을 실시한 결과에 따르면 이들이 일터에 적응하기 위해서는 대학 진학 등 다양한 교육 시스템을 갖춰 고졸자의 자기계발 욕구를 충족시켜야 한다고 언급하였다(서울신문, 2013)



## 2. 경력몰입

### 가. 경력몰입의 개념

#### 1) 경력몰입의 정의

경력몰입(career commitment)은 자신이 전문성을 가지고 종사하고 있는 직업분야에 애착을 가지고 이를 유지하기 위해 노력하는 정도를 의미한다(Aryee & Tan, 1992; Bedeian, Kennerly, & Pizzolatto, 1991; Bishop, 1989; Blau, 1985). 이러한 경력몰입의 개념은 Hall(1971)에 의해 최초로 등장 한 이후 다양한 학자에 의해 보완되어 왔다. 특히, 경력몰입의 발전 과정을 보면 초기에는 단순히 자신의 직업에 대한 애착수준에 머물렀으나, 정의나 개념에 대한 연구, 유사 용어와의 관계 정립 등의 과정을 거치며 최근에는 자신의 직업에 대한 애착과 이를 지속해 나가고자 하는 의지를 포함하는 개념(Aryee & Tan, 1992)으로 발달해 왔다(이기은, 2000; 이상진, 2011).

세부적으로 개념의 확장 과정을 보면, 초기 연구는 내적 동기 부여를 강조하고 있는 Hall, London, Blau 같은 학자들에 의해 이루어졌으며, 자신이 가지고 있는 직업이나 현재 고용되어 있는 상태에 대한 태도 혹은 애착을 중심으로 연구가 이루어졌다(배진현, 2011; 이상진, 2011; 임승욱, 2007). Hall(1971)은 경력몰입을 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여의 정도로 정의하였으며, 조직에서 개인이 직업적 성공을 느끼는 과정이론을 개발하였다. 개인에게 도전적인 직무를 제공해주고, 업무수행의 자율성을 부여해 주면 목표에 대해 몰입하게 된다는 것이다. 이러한 관점에서 경력몰입을 정리한 Blau(1985)는 개인이 자신의 직업에 대해 가지는 태도로 정의하였으며, 모든 직종에 적용할 수 있는 개념이라고 정의하였는데, 그의 정의는 개념적인 명확성이나 직업현장으로의 적용 등에 있어서 비교적 우수한 것으로 평가되고 있으며(Morrow, 1993), 그가 주장한 경력몰입의 개념화 및 정의는 많은 연구에서 검증받았다(Arnold, 1990; Aryee, Chay, & Chew, 1994; Aryee & Tan, 1992; Cherniss, 1991; Somers & Bimbaum, 1998).

이후 1990년대부터 경력몰입의 개념은 자신이 종사하고 있는 직업분야에 대한 애착뿐만 아니라 이를 유지하고자 하는 의지까지 포함되는 개념으로 확대되었다. 대표적으로 Aryee와 Tan(1992)은 경력몰입을 자신이 종사하고 있는 직업분야에 대한 심리적 애착 및 현재의 직업 분야에서 일을 지속적으로 수행하고자 하는 확고한 심리적 상태인 감정적인 개념과 동시에 행

동적인 측면에서는 자신의 경력 목표 추구에 있어서 직면하게 되는 어려움에 대처할 수 있는 능력까지로 확대하였다. 또한 Carson과 Bedeian(1994)는 경력몰입을 경력 정체감(career identity), 경력기획(career planing), 경력탄력성(career resilience)으로 구분하였는데, 경력 정체감은 자신과 직업분야를 동일시하는 것, 경력기획은 자신의 경력 목표를 달성하고자 노력하는 것, 경력탄력성은 경력개발 과정에서 문제를 해결해 나가는 것으로 정의하였다(Carson & Bedeian, 1994; Lydon & Zanna, 1990). 이를 종합 했을 때, 경력몰입은 경력몰입에 대한 정의에는 자신의 직업분야에 대한 심리적 애착과 직무수행 의지까지를 포함한 개념으로 확대 되었다.

한편, 경력몰입의 개념과 관련하여 경력의 대상은 자신이 종사하고 있는 직업분야 혹은 전문분야로 그 범위가 정의되고 있다(강중수, 류기형, 2007; 장은미, 1997; Blau, 1985; Hall, 1971). 1970년대 경력몰입에 대한 논의가 이루어질 당시에는 평생직장의 개념으로 직업과 직장을 구분하지 않고 사용하는 경향이 있었다. 이로 인해 경력몰입의 대상이 되는 직업은 현재 종사하고 있는 직장(job)이나 조직(organization)과 차이가 있다는 연구(Hall, 1971, p.59)에도 불구하고 1980년대까지의 연구에서는 경력몰입에 대한 대상을 직장, 조직, 직업분야 등 상황에 맞게 다양하게 적용시켰다(Bishop, 1989; Iqbal, 1993; Mathieu & Zajac, 1990).

그러나 과거에 비해 직장에서 고용안정을 보장 받을 수 있는 가능성이 점점 적어지고, 직업분야 내에서 이동이 빈번하게 이루어짐에 따라 경력몰입은 자신이 전문성을 가지고 종사하고 있는 분야, 산업 등에 적용되는 개념으로 보아야 하며, 이 분야에서 계속 종사하고자 하는 개념으로 보고 있다(이하섭, 2011; 최우성, 최승용, 2006; Bishop, 1989; Blau, 1988). 또한 이러한 개념에 따라 경력몰입은 개인이 종사하고 있는 산업분야로 확장하여 적용되고 있으며, 대표적으로 여성기술자의 기술직 이탈에 대한 연구(Buse, 2011) 등의 연구가 있다.

## 2) 유사개념과의 비교

경력몰입(career commitment)은 개념의 발달 과정에서 전문직업몰입(professional commitment), 직업몰입(occupational commitment) 등의 개념과의 차이에 대한 논의가 진행되어 왔다(이기은, 2000). 또한 이상에서 제시하고 있는 용어는 한국어로 표현 했을 경우 명확한 차이가 발생하지만, 영어로 사용할 경우 career, professional, occupational이 유사한 의미로 혼용될 수 있고, 모두 commitment라는 단어를 사용하고 있어 혼란이 있을 수 있다. 또한, 이들 용어의 한국어 표현은

관련 연구에서 통용되고 있는 것으로 제시한 것이다.

과거에는 경력몰입과 전문직업몰입을 구분하지 않고 동일시하는 연구가 있었다(eg, Mathieu & Zajac, 1990; Morrow, 1983). 그러나 전문직업몰입은 전문직 종사자에 한해 적용할 수 있는 개념인 반면, 경력몰입은 전문직이 아닌 모든 직업에서 자신의 일에 대한 유지성향을 의미하기 때문에 두 개념 간에는 차이가 있다고 볼 수 있다(Hall, 1976). 또한, 직종몰입(occupational commitment)은 단편적인 직종(occupations)을 의미하는 협의의 개념으로 경력몰입과 차이가 있으며(Hall, 1968), 직업 관련 경험, 개인의 신념, 개인적 가치나 태도 등의 내용을 종합적으로 반영한 개념이다(Shim & Rohrbaugh, 2011). 한편, 국내 연구에서는 대부분 이러한 용어들간 차이를 간소하게 설명하면서 경력몰입으로 수렴되고 있으며, 다만 이기효(1994)는 ‘직종몰입’을, 장재윤(1996)은 ‘전문분야몰입’을, 김상욱(2002)은 ‘직업몰입’을 사용하였다.

한편, commitment라는 단어를 중심으로 경력몰입과 직무몰입, 조직몰입의 차이를 보면, 직무몰입은 객관적인 요구에 대한 것으로 상대적으로 단기적인 성격을 갖는다(이기은, 2000). 반면 경력몰입은 여러 직무들이 관련될 수 있으며, 보다 장기적이며, 개인이 갖는 주관적인 직업에 대한 내용이다. 또한, 조직몰입은 제도적인 또는 제도의 목표에 대한 몰입인 반면, 경력몰입은 자신의 내부에서 만들어진 목표와 관련된 것이다(Colarelli & Bishop, 1990). 즉, 직무몰입이나 조직몰입은 특정 순간 자신에게 부여된 직무나 속해 있는 조직을 중심으로 단기적인 특성을 갖는 반면, 경력몰입은 장기적이며 주관적으로 축적해 온 직업에 대한 인식과 관련이 크다. 또한 조직몰입은 제도화된 특정 조직에 대한 몰입으로 간주되지만 경력몰입은 개인이 설정한 내적 목표와 관련된 것이다(고현철, 2003; 임승욱, 2007; Colarelli & Bishop, 1990).

## 나. 경력몰입의 측정

경력몰입의 측정 도구는 대표적으로 Blau(1985), Gardner(1986), Colarelli와 Bishop(1990), Carson과 Bedeian(1994)의 도구 등이 있으며, 개념 정의나 하위 영역 구분 등에 따라 다양하게 개발·활용 되었다(<표 II-3> 참조).

〈표 II-3〉 경력몰입 측정 도구

구분		Blau(1985)	Gardner(1986)	Colarelli & Bishop(1990)		Carson & Bedeian(1994)
조사대상		간호사	간호사	MBA 과정에 재학중인 기업체 종사자		공공기관 HRD 관계자, 교수자, MBA 과정 학생, 식당 점원 등
도구의 구성	명칭	career commitment	Nurses' career commitment	career commitment- long form	career commitment- short form	CCM (Career Commitment Mesasure)
	문항구조	8문항	7문항	14문항	4문항	·3개 영역 12문항 -경력 정체성(4) -경력 계획(4) -경력 탄력성(4)
	응답범위	1-5점 (Likert Scale)	-	1-7점 (Likert Scale)	예/모르겠다/ 아니오	1-5점
	채점방식	점수 합계	-	평균	평균	평균
도구의 적절성	타당도	탐색적 요인분석	탐색적 요인분석	-	-	탐색적 요인분석, 수렴타당성, 판별 타당성, 구성타당성
	신뢰도	내적 일치도 0.87	.80 ~ .82	.92 이상	.82 이상	.79 ~ .85
특징		-	-	·2가지 유형(long, short form) 으로 개발 ·조직몰입 측정도구에서 조직 (organizational)을 직업(career) 으로 바꾸어 개발		·2번의 파일럿테 스트와 1번의 필 드테스트를 통해 모형 확정

Balu(1985)의 측정도구는 경력몰입에 대한 태도를 측정하는 8개의 문항으로 구성되어 있으며, 측정 도구 문항은 Price와 Mueller(1981)의 전문성 몰입(professional commitment) 측정도구, Downing 등(1978)의 직업몰입(occupational commitment) 측정도구, Liden과 Green(1980)의 경력지향(career orientation) 측정도구에서 유사한 문항을 추출하여 개발하였다. 한편, Blau는 기존 도구를 지속적으로 수정·보완하여 연구에 활용하였으며, 대표적으로 1989년에는 기존 도구에서 1개 문항을 삭제한 7개 문항을, 1999년에는 3 문항을 추가한 11개의 문항으로 측정도구를 사용하였다.

Colarelli와 Bishop(1990)은 경력몰입을 Porter 등(1974)의 조직몰입 정의에 착안하여 개인의 경력목표의 개발, 애착, 동일시, 그리고 관여 등으로 정의하였고, 측정도구에서는 기존 조직몰입

의 측정도구에서 “조직(organization)”을 “고용(career)”로 대체하여 활용하였다. 한편, 이들 연구에서는 측정도구를 2가지 유형으로 개발하였는데, 첫 번째 유형은 문항수가 상대적으로 많은 (long form) 형태로 Porter 등(1974)의 조직몰입 측정도구 14문항을 수정, 삭제 및 추가하여 개발하였다. 두 번째 유형은 상대적으로 문항수가 적은(short form) 형태로 Alutto, Hrebiniak와 Alonns(1970)의 조직몰입 측정도구 4문항을 수정하여 활용하였다.

Carson과 Bedeian(1994)은 그 당시까지 가장 일반적으로 활용되고 있었던 Blau(1985)의 경력몰입 측정 도구에 대한 문제점을 지적하고 새로운 도구를 개발하였다. 그들이 지적하는 문제점은 첫째, Blau가 기존에 존재하고 있었던 두 가지 도구에서 경력몰입과 관련된 문항을 추출하여 활용하였는데, 이 과정에서 내용타당도에 대한 검토과정이 이루어지지 않았다는 점이다. 둘째, 기존의 두 가지 도구에서 선택하여 문항을 구성하는 과정에서 Balu는 경력몰입을 경력정체성과 경력탄력성으로 구성된 개념으로 파악하고 있는데, 이는 Morrow(1983)가 제시한 3가지 하위요인과 맞지 않고, 도구 상에 두 가지 하위요인으로 구분된다는 점에 대한 명확한 언급이 없었다는 점이다. 마지막으로, 도구에서 역문항을 사용한 경우 이는 경력몰입과 경력포기(career withdrawal)문항이 대응관계에 있게 된다는 점이다. 즉, 동일한 내용을 긍정형과 부정형으로 질문하게 되어 결국은 동일한 내용의 질문이 된다는 지적이다(Carson & Bedeian, 1994).

한편, Carson과 Bedeian(1994)은 새로운 도구를 개발하기 위해 3단계를 거쳐 진행하였다. 우선, 첫 번째 단계에서는 선행연구 등을 통해 87개의 문항을 추출하고 이들 문항을 각 하위 요인별로 재배치한 후 요인별로 중복되는 문항을 삭제하였다. 그 후 전문가 검토를 통해 36개의 문항을 도출하였다. 두 번째 단계에서는 파일럿 테스트를 진행하였으며, 이 과정에 1단계에서는 33개 문항을 3개 영역 12개 문항으로 최종 도출 하였다.

#### 다. 경력몰입 관련 연구

경력몰입은 개인과 조직 측면 모두에서 중요한데, 개인의 입장에서서는 개인의 일생에 걸쳐 경력을 발전 또는 개발해 나가는 과정에서 의미 있는 개념이기 때문이며, 조직의 입장에서서는 구성원의 역량을 최대한 발휘하도록 하여 성과를 가져올 수 있도록 하기 때문이다(Lee, Carswell, & Allen, 2000).

경력몰입은 개인적 측면에서 자신의 직업에 대한 애착으로서 인생을 보다 가치 있게 해 준다. 개인은 전 생애에 걸쳐 자신의 직업이나 일에 대해 가치를 부여하고 열정을 갖게 되는데, 이는 삶의 원동력으로 작용할 수 있다. 경력몰입은 개인의 동기부여와 행동 변화에 영향을 미치는 중요한 변수로서, 조직 내에서 업무가 자신의 성장에 도움이 될 경우 현재 속해 있는 직업이나 직무를 그만 두려는 성향이 상대적으로 낮으며, 보다 큰 성과를 창출하게 된다(이상진, 2011; Aryee & Tan, 1992; Blau, 1989). 또한, 자신의 고용상태를 유지하면서 일을 지속하고자 하는 의지가 있다는 것은 자신의 직업생활 전반에 걸쳐 경력을 개발하고 쌓아가는 데 의미 있는 행위가 된다. 또한 이로 인해 능력을 개발하고 전문성을 축적하고자 하는 의지를 갖게 되며, 최종적으로 경력 성공에 결정적인 역할을 하게 된다(Day & Allen, 2004; Poon, 2004; Whitmore, 1995). 변화하는 환경과 조직의 유연성으로 인해 개인은 자신의 경력에 대한 성장에 많은 관심이 있으며, 조직에서 경력개발에 대한 다양한 기회를 해 주면 그 대가로 조직에 몰입하는 조건적 몰입을 보이고 있다(Noordien, Williams, & Zimmer, 2002).

한편, 조직적 측면에서는 경력몰입이 높을수록 개인의 직무성고가 높아지고 이로 인해 조직의 생산성에 연결이 될 수 있다(이기은, 2006). 조직차원에서의 결과를 논의할 때 가장 중요하게 논란이 되고 있는 것은 경력몰입과 이직의 관계이다. 2000년대 이후 들어서면서부터 조직의 유연성 증대로 인해 고용의 불완전성이 증대됨에 따라 점차 개인의 경력에 대한 관심이 증대되면서 고용의 유지와 이직 등의 이슈와 연계하여 진행되었다(Gullet & Singh, 2002). 경력몰입과 관련해 과거에는 현재의 직장에서 이직을 방지해 주는 역할을 한다는 관점이 주를 이루었으나(Bedeian & Keremy, 1991; Colarelli & Bishop, 1990; Lee, Carswell, & Allen, 2000), 직업 분야 내에서 직장 이동이 빈번하게 이루어지고 있기 때문에, 경력몰입과 이직의 관계를 쉽게 정의내리기에는 한계가 있다(Bedeian, Kemery, & Pizzolato, 1991). 한편, 이와 관련된 선행연구를 보면, 현재의 직장에 대한 만족과 경력몰입의 관계에 대한 연구가 진행 되었다. 특히, Bedeian과 Keremy(1991)는 현재의 직장에서 얻을 수 있는 기대 효용이 클수록 지속적으로 경력 자체에도 영향을 주고 이로 인해 선택한 직업분야에 남아 있도록 도와준다고 언급하였다. 또한, 이를 통해 현 직장에 만족할 수 있도록 도와주는 것은 개인의 경력몰입에 영향을 줄 뿐만 아니라, 조직의 발전에까지 영향을 주는 상생의 개념이라고 설명하고 있다(Riveros & Tsai, 2011).

경력몰입에 영향을 주는 변수는 1980년대 개념화에 대한 논의가 진행 된 후, 다른 변인과의 관계에 대한 연구는 1990년대 들어 본격적으로 시작되었으며, 주로 상사의 지원, 조직 내에서의

역할 모호성, 이직 등에 대해 관심을 기울였다(Aryee, Chay, & Chew, 1994; Aryee & Tan, 1992; Carson & Bedeian, 1994; Colarelli & Bishop, 1990). 이후 개인의 특징이나 직무의 특징에 대한 연구 중심으로 이루어졌다. 그 후 2000년대 들어 경력몰입에 영향을 미치는 변수를 조직 변수로까지 확대하여 개인의 심리변인, 직무 관련 변인, 조직 관련 변인으로 구분하여 영향력을 구명하는 연구가 지속되고 있다(이미영, 2011; Jeniffer & Rfances, 2004; Riveros & Tsai, 2011)

한편, 우리나라 고졸 취업자의 경력몰입에 대한 연구를 보면, 현재 고졸 취업자들은 직장을 유지하는 이유가 당장의 수입이 필요하기 때문이라는 응답이 많았으며, 근로조건 만족이나 일 자리 안정 때문에 유지한다는 응답은 전문대졸이나 대졸이상에 비해 낮게 나타났다. 또한, 정부에서 선취업·후진학을 강조하고 있음에도 불구하고 학업이나 학원 수강과 병행이 가능하다는 응답은 1.1%로 대졸이상(3.8%)보다 낮았다(통계청, 2011).

또한, 박동열 외(2010)는 직접적으로 특성화고졸 취업자의 경력몰입을 분석하였다. 이 연구에서는 특성화고졸 취업자 중 품질명장 50명과 전기·전자·기계·사회복지분야 전공심화과정생 현직근로자 60명을 대상으로 직업경력 유형을 7가지로 구분한 후 경력몰입을 측정·비교하였다. 측정 결과 생산직 집중형 집단이 가장 높은 경력몰입을 보이고 있었으며, 불안정형이 상대적으로 낮은 경력몰입을 보이고 있었다. 이를 두 가지 그룹으로 나누어 비교한 결과 생산직 직무 경력의 비중이 높은 유형에서 경력몰입이 높게 나타나는 경향을 보이고 있었다.

### 3. 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입과 개인 특성 변인의 관계

경력몰입에 영향을 주는 개인 특성 변인은 인구통계학적 변인과 심리 변인, 직무 변인으로 크게 구분할 수 있다. 성별, 연령, 근속연수 등과 같은 인구통계학적 변인, 임금, 정규직 유무 등과 같은 근무여건 변인이 경력몰입에 영향을 준다는 것은 경력몰입에 관한 초기 연구에서부터 꾸준히 밝혀져 왔다(이기은, 2000).

한편, 인구통계학적 변인, 근무여건 변인 이외의 변인은 주로 개인특성, 직무특성, 역할특성, 사회적 지원, 경력 특성 등으로 나뉘어 논의되어 왔다(고현철, 2004; 이기은, 2000; 최윤아, 2000; Aryee & Tan, 1992; Blau, 1985; Cherniss, 1991; Colarelli & Bishop, 1990). 이상의 변인들을 보면 개인 특성이나 경력 특성에는 개인이 자신의 직업생활에 대해 얼마나 자신을 가지고

계획적이며, 직업생활을 유지하겠다는 의지가 강한지에 대한 내용이 주를 이루고 있고, 역할 특성은 해당 직무를 수행함에 있어서 얼마나 만족스럽게 일을 하고 경력과 일관된 일을 하는지와 관련된 내용이었다.

따라서 이러한 변인을 종합적으로 살펴 볼 때, 개인의 인적 특성에 해당하는 인구통계학적 특성, 근무여건이나 보상 등에 해당하는 근무여건 변인, 경력이나 성공에 대한 개인의 심리적 상태인 심리변인, 수행하고 있는 일에 대한 직무변인으로 구분하는 추세이다(박경규, 2001; 이미영, 2011; Edwards, 1991; Riveros & Tsai, 2011; Scandura & Bishop, 1990).

이상의 논의를 종합할 때 경력몰입은 인구통계학적 변인, 근무여건 변인뿐만 아니라 성장욕구, 경력계획, 직무효능감, 직업가치 등과 같은 심리 변인, 직무적합성과 직무만족 등과 같은 직무 변인으로 구분하여 고찰 할 필요가 있다. 한편 이 연구에서는 특성화고등학교를 졸업하고 취업한지 5년 이내의 취업자를 대상으로 하기 때문에, 연령, 근속연수, 경력연수 등의 조건이 유사하므로 인구통계학적 특성이 경력몰입에 미치는 영향이 적에 제외될 필요가 있다.

## 가. 근무여건 변인

일반적으로 직업생활에서 근무여건 변인은 현실적으로 일에 대한 보상의 정도, 경력에서의 안정성 정도 등에 해당하기 때문에, 지속적으로 경력을 유지하고자 하는 의지에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(강종수, 류기형, 2007; Riveros & Tsai, 2011).

임금은 높을수록 경력몰입이 높게 나타나는 것으로 보고되고 있다(이기은, 2000; Collarelli & Bishop, 1990; Poon, 2004). 이는 적절한 보상이 뒷받침 되어야 자신의 분야에서 지속적으로 일을 하고 싶어하게 되며, 동일한 직업분야 내에서 자신의 임금이 상대적으로 낮은 경우 교육훈련을 받거나 이직을 하는 등의 방법으로 높인다는 것이다.

정규직 유무에서는 정규직이 비정규직에 비해 경력몰입이 높게 나타난다(이기은, 2000; 장은미, 1997; Chang, 1999; Goulet & Singh, 2002; London, 1983). 그러나 한편으로는 일반사무직 종사자의 경우 정규직이며 정년이 보장될 경우, 안정을 위해 조직 내에서 일반 사무직 범위 내에서 자신의 분야가 아닌 타분야로 이동하여 존속을 유지하는 경우도 발생한다.



## 나. 심리 변인

### 1) 직업가치

#### 가) 직업가치의 개념과 측정

직업가치(work values)에 대한 개념을 살펴보기에 앞서, values는 “가치”와 “가치관”이라는 용어로 혼용하여 사용되고 있다(이현립, 1997). 그러나 가치와 가치관의 차이를 보면, 가치란 행동방향의 선택에 영향을 주는 바람직한 것 또는 하여야 할 것에 관한 일반적인 개념을 나타내는 반면, 가치관은 여러 가지 인간 문제에 관하여 행동선택에 영향을 주는 것 또는 하여야 할 것에 관한 일반적인 개념으로 볼 수 있으며(정범모, 1975) 이는 곧 가치란 일반적으로 수용할 수 있는 궁극적인 올바른 것인 반면, 가치관은 개인이 무언가를 선택할 때 더 초점을 두는 사항을 의미하는 것이다. 따라서 work values는 개인마다 초점을 두고 있는 점이 다른 개념이 아닌, 직업이라는 것에 대해 얼마나 가치를 두고 있는가를 측정하는 것이기 때문에, “가치”라는 표현을 사용하였다.

이상의 논의를 바탕으로 직업가치의 개념을 보면, Bu와 McKeen(2001)은 직업가치를 ‘개인이 일을 함으로써 기대하고 바라는 최종 목표’로 정의하였으며, Sagie 등(1996)은 일을 통해 얻고자 하는 특성의 결과에 대한 개인이 부여하는 중요성으로 정의하였다. 또한 Nord, Brief, Atieh와 Doherty(1988)는 사람들이 일을 통해 실현하기 원하고, 또 실현할 수 있어야 한다고 생각하는 궁극적인 상태로 정의하였다. 즉 개인이 일을 통해 달성하고자 하는 최종 목표와 결과에 대해 개인이 부여하는 중요성으로 정의된다고 할 수 있다(Brief, 1998; Cherrington, 1980; Frieze et al., 2006; Nord, Brief, Atieh, & Doherty, 1988). 이러한 가치들은 사람들이 그들의 일에서 무엇을 가장 원하는지와 관련된다. 그리고 그들의 일을 인지하는 방법과, 일을 잘 했을 때의 자부심, 돈을 벌기를 원하고, 다른 사람을 돕기를 원하는 것과 관련된 생각을 포함한다(Mow, 1987).

직업가치의 중요성은 판단 또는 평가의 기준, 직업선택의 기준, 직업만족의 기준이 된다는 점에서 의의가 있다. 세부적으로 직업가치는 직업을 평가하는 기준 혹은 준거로서 사용이 가능하며, 이러한 준거로 개인이 직업에 부여하는 상대적 중요성을 비교하는 기초가 된다는 점이다(Dawis, 1991). 또한, 모든 의사결정에는 가치가 내재되어 있으며, 직업 선택시에도 타율적 조건이 허용하는 범위에서 개인의 가치에 의해 이루어지기 때문에 직업 선택의 기준이 된다는

점에서 의의가 있다(Rosenberg, 1957). 마지막으로 자신의 가치가 충족될 수 있는 직업환경에서 근무할 때, 높은 직업만족도를 가질 수 있다는 점에서 의의가 있다(김봉환, 김병석, 정철영, 2000)

직업가치는 학자에 따라 2차원적으로 내재적 가치와 외재적 가치로 구분하는 경우가 있고(김병숙, 1997; Kalleberg, 1977; Kazanas, Hannah, & Gregor, 1977; Miller, 1974; Parker, 1971), 학자에 따라 3차원적으로 내재적 가치, 외재적 가치 및 부수적 가치로 구분하는 경우가 있다(Ginzberg, 1952; Rosenberg, 1957; Super, 1957). 또한 이 밖에도 다차원적으로 구분하는 경우도 있다(임인재, 1990; Conters, 1949; Spranger, 1928; Mietus, 1977; Mortimer & Lorence, 1979; Pryor, 1980; Rokeach, 1973); Wu, 1985). 일반적으로 가장 많이 사용되는 2차원적 구분에서는 내재적 가치는 일을 통해 얻을 수 있는 성취감이나 즐거움 등에 대한 가치이며, 외재적 가치는 일을 통해 얻게 되는 보상이나 조건에 대한 가치이다(김병숙, 1997; 정란, 2006; Gnsberg, 1951; Kalleberg, 1977). 한편, 직업가치에 대한 논의에서 내재적 가치와 외재적 가치는 서로 상반되게 나타나는 제로섬(zero-sum)의 관계가 아니며, 한 개인에게서 두 가지 가치가 모두 나타나는 플러스섬(plus-sum)의 개념으로 보고 있다(Loscocco, 1989).

직업가치에 대한 측정은 진로발달, 진로성숙 등의 연구와 함께 다양하게 이루어져 왔다. 특히, 직업가치는 용어의 정의나 하위변인의 구분 등에 따라 그 특성이 매우 다양하며, 측정하고자 하는 대상에 따라 측정 문항 및 방식에 차이가 있다. 대표적으로 대학입학 이전까지의 학생을 대상으로 측정하는 도구로는 7~12학년 학생을 대상으로 15개 영역을 조사하는 Super(1970)의 Work value Inventory(WVI), 4~12학년을 대상으로 11개 영역을 조사하는 Hales와 Fenner(1973)의 Ohio Work Values Inventory(OWVI), 고등학생을 대상으로 8개 영역을 조사하는 임인재(1990)의 직업가치관 검사도구, 중학생 이상의 학생을 대상으로 11개 영역을 조사하는 임인, 정윤경과 상경아(2001)의 직업가치관 검사 도구 등이 있다.

한편, 대학생 이상 성인을 대상으로 측정하는 도구로는 김병숙, (1998)이 개발한 ‘직업에 대한 가치 척도’가 있다. 이 도구는 직업가치를 외재적 가치와 내재적 가치로 구분하였으며, 5점 리커트척도 10문항으로 구성하였으며, cronbach's  $\alpha$ 는 .73이었다. 이 밖에도 18개 궁극적 가치와 18개 도구적 가치를 측정하는 Rokeach(1967)의 Value Survey, 전문대생을 대상으로 8개 영역을 측정하는 Mietus(1977)의 Maryland Work Value Inventory(MWVI), 8개 하위 가치를 측정하는 Jossey-Bass Pfeiffer, Company, & International(1990)의 Career Anchors: Discovering your Real Values(CA), Richard L. Knowdell (1998)의 Career Values Card Sort Kit(CVCS) 등이 있다.

## 나) 직업가치와 경력몰입의 관계

Daren, Hampton과 Howell(1989)은 직업가치가 경력몰입에 정적인 영향을 미친다는 연구 결과를 제시하였다. 이 연구에서는 개인이 직업에 대한 가치를 높게 인식할수록 직업을 통해 자아를 실현하고 직업에서 성공을 하고자 하는 의지가 높아지기 때문에, 이를 통해 고용을 유지하고자 하는 성향이 높아진다는 것이다.

한편, Ching과 Kee(2012)의 연구에서는 직업가치 중 내재적 가치와 경력몰입에서 경력몰입은 개인의 내재되어 있는 의지에 의해 발현이 되는데, 이 때 의지는 내재적 가치에 의해 결정되기 때문이라는 선행연구를(Kidron, 1978; Putti, Aryee, & Liang, 1989) 지지한다고 해석하였다.

## 2) 성장욕구

### 가) 성장욕구의 개념과 측정

성장욕구(growth need)는 개인이 자신의 직업분야에서 성장·발전하고 싶은 바람과 관련되는 개인적 특성(Phillips & Bedeian, 1994)으로 자존욕구와 자아실현욕구에 대한 열망(박내희, 1989)을 말하며, 성장욕구가 높은 사람은 자신의 경력에서도 높은 결과를 얻어 자신의 성장 또는 발전을 이루고자 할 것으로 기대된다. 특히, 교육학적인 관점에서 성장욕구는 자신이 담당하고 있는 업무에서 스스로 배우고 성장하고자 하는 열정으로 표현되기도 한다(Christina, Lucy, & Terry, 2009). 또한, 성장욕구가 개인으로서의 성장과 발전에 대한 인간 욕구와 관련되는 속성이라고 본다면(Kulik & Oldham, 1988), 이러한 이론들의 성취욕구 등과 관련되어 성장욕구에 대한 개념을 이해할 수 있는데, 이 때 성장욕구란 개인적 성취와 학습 혹은 자기 동기화 된 성장발전과 같은 개인의 변화에 대한 욕구라고 할 수 있는 것이다. 한편 조직의 입장에서 개인의 성장욕구는 조직구성원이 도전적인 일을 하고 싶어 하고, 새로운 것을 배우고 싶어 하며 독립적으로 활동하고 다양한 일을 좋아하는 정도로 정의 한다(이규만, 1999).

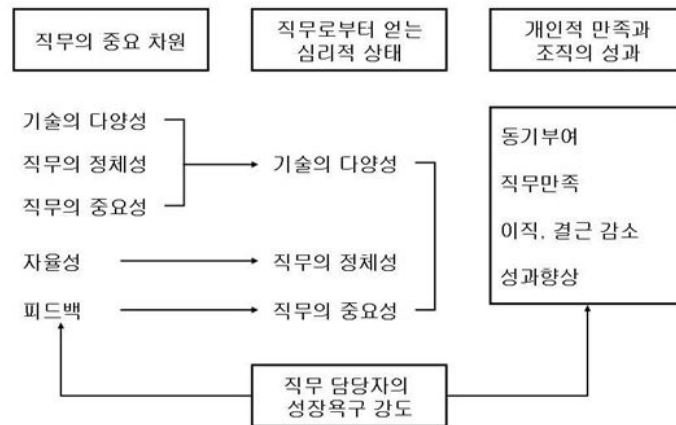
성장욕구에 대한 다양한 정의를 종합해 보면, 주제, 목적, 욕구의 특징으로 나누어 볼 수 있다. 첫째, 성장욕구의 주체는 개인이다. 둘째, 성장욕구의 목적은 창조적 성장, 잠재력 극대화, 새로운 스킬 향상 등 표현방법에 차이는 있지만 모든 학자들이 성장과 발전을 성장욕구의 목적으로 정의했다. 셋째, 욕구의 특징은 과거에는 기본욕구, 성장과 관련된 모든 욕구로 정의 되었으

나, 최근에는 현재수준에서 꾸준히 성장과 발전하는 변화의 욕구로 정의하고 있다.

한편, 성장욕구는 직무수행에 있어서 새로운 학습기회가 주어지기를 바라고, 자신의 도전감을 발휘하고자 하는 개인적 바램으로, 자신의 직업분야에 있어서의 경력개발과 타인으로부터의 인정에 대한 관심, 자신의 능력과 기량을 발휘하고자 하는 욕구 등으로 나타난다(Steers, Poter, & Bigley, 1996). Hall(1976)은 사람들은 직업생활에서 스스로의 도전적인 목표를 설정하고, 목표달성 방법을 결정하여 나아가 성공적으로 목표를 달성할 수 있을 때 심리적인 성공을 경험한다고 하였다. 더욱이 목표가 자신의 자아개념에 중요하게 느낄 때 심리적 성공은 높아질 수 있으며, 심리적인 성공은 높은 직무몰입으로 이끌 수 있다고 주장하였는데, 이는 경력몰입에도 유사하게 적용할 수 있다(이하섭, 2011; 전용갑, 2005)

성장욕구와 관련된 이론적 근거로, McGregor의 Theory X 와 Theory Y에 의하면 자기 동기화된 사람들일수록 일에 임하는 자세가 스스로 성취적이고 책임감을 가지게 된다고 보고 있다. 즉, 일을 하는 것에 있어 보다 긍정적인 의미를 부여하는 사람들을 Theory Y의 속성을 가진 집단으로 분류하고 있다. 이 이론에 있어 Theory Y의 집단들은 보다 성장욕구가 높은 집단임을 알 수 있다. 또 McClelland의 욕구 이론에서는 인간의 욕구를 크게 3가지로 분류했는데 성취의 욕구, 소속의 욕구, 권력의 욕구가 있다고 보았다. 이 중 성장욕구와 관련이 깊은 성취의 욕구에 대한 개념은 남들보다 앞서나가고 성공하고자 하는 것이라고 할 수 있다. 강한 성취의 욕구를 가진 사람일수록 이를 충족시키기 위해 경쟁적인 상황·활동 등에 놓이게 된다.

한편, Hackman과 Oldham(1976)의 연구에 의하면 성장욕구가 높은 사람들은 작업내용이 다양하고 높은 수준의 지식과 기술을 요하는 직무 또는 자주성이나 책임감을 보다 많이 느낄 수 있다고 하였다. 또한, 개인의 성장에 도움이 되는 직무로부터 정적인 심리상태를 경험하게 되면 더 큰 만족을 얻고 자기가 속한 조직을 위해 자율적이고 혁신적인 행동을 보다 많이 나타낸다고 밝혔다. 또한 직무특성과 직무만족간의 관계는 직접적인 인과관계로서는 밝힐 수 없고 성장욕구라는 욕구차원을 개입시켜야만 그들 간의 설명이 가능하다고 주장하였다([그림 II-1] 참조).



[그림 II-1] Hackman과 Oldman(1975)의 직무특성이론

자료: Hackman, J. R., & Oldman, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.

성장욕구의 측정도구는 대표적으로 Hackman과 Oldham(1981)의 도구가 있다. 이 도구는 직무진단조사(Job Diagnostic Survey)에 포함된 내용으로, 개인의 성장욕구 강도를 7점 척도의 6 문항으로 측정하고 있으며, 신뢰도는 .88에서 .56사이였다. 한편, 국내에서는 성장욕구에 대한 측정은 대부분 Hackman과 Oldman(1980)의 측정도구를 번안하여 사용하는 경향이 있다.

#### 나) 성장욕구와 경력몰입의 관계

사람들은 스스로 도전적인 목표를 설정하고 목표달성 방법을 결정하며, 나아가 성공적으로 목표를 달성할 수 있을 때 심리적인 성공을 경험한다(Hall, 1976). 더욱이 목표가 자신의 자아 개념에 중요하게 느낄 때 심리적인 성공은 높아질 수 있으며, 심리적인 성공은 높은 직무몰입으로 이끌 수 있다고 주장하였는데, 이는 직무와 일에 대한 경험의 축적인 경력에 대한 개인의 태도인 경력몰입에도 같은 논리로 적용할 수 있다(이하섭, 2011).

한편, 성장욕구와 경력몰입의 관계에 대한 연구를 보면, 종신고용이 보장되지 않는 최근의 고용환경에서 성장을 통해 자신의 임금이나 승진기회를 극대화하고(박슬기, 2008), 자신이 속한 직업분야 내에서 생존하면서 발전해 나가고자 한다. 또한, 성장욕구가 높은 사람들은 작업내용이 다양하고 높은 수준의 지식과 기술을 요하는 직무 또는 자주성이나 책임감을 보다 많이 느

킨다고 보았다. 그리고 개인의 성장에 도움이 되는 직무로부터 정적인 심리상태를 경험하게 되면 더 큰 만족을 얻고 자신의 일에 자율적이고 헌신적인 행동을 보이게 된다(Hackman & Oldham, 1976). 또한, 성장욕구가 높을수록 보다 상위 수준의 직무나 복잡한 직무에 대해 긍정적으로 반응하여(Hackman & Lawler, 1971) 직업분야에 애착을 갖게 된다. 한편, 평생직장개념이었던 과거에는 성장욕구를 한 조직 내에서 바라보는 경향이 있었는데, 최근의 연구에서는 성장욕구는 동일한 직업분야 내에서 작용할 경우 조직간 이동이나 적응에도 자신감을 주게 되어 자신의 시장성을 높여 고용을 유지할 수 있게 도와준다고 보고 있다(장은주, 박경규, 2005).

성장욕구와 경력몰입의 관계를 직무특성과 연계하여 도출한 연구가 있다(Kulik & Oldham, 1988). 특히, Hackman 등(1976)의 연구에서는 성장욕구가 높은 근로자일수록 높은 내재적 동기 부여가 생기고 과업 수행에 있어서 적극적으로 참여하게 되며, 이로 인해 이직률이나 결근율이 낮아지게 된다는 것이다. 반면 성장욕구가 낮은 근로자일수록 조직이나 직무에 대한 적응에 있어서 문제가 발생하며, 이로 인해 과업 수행이 어려워져 이직이나 결근 등의 결과가 나타난다는 것이다. 이를 통해 성장욕구의 정도에 따라 이직이나 결근, 직무에 대한 동일시 등에 영향을 받아 결과적으로 경력몰입에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

성장욕구와 경력몰입의 관계에 대한 실증연구를 보면, Blau(1985)는 성장욕구와 경력몰입 사이에 정적인 상관관계( $r=0.16$ ,  $p<0.05$ )가 있음을 도출하였다. 또한, 서비스직을 대상으로 한 최우성(2006)의 연구에서는 성장욕구가 높을수록 경력몰입이 높은 것으로 나타났으며( $\beta=0.261$ ,  $p<0.05$ ), 이는 성장욕구가 강한 사람은 자신에게 주어지는 성장기회에 대하여 더욱 적극적으로 반응하기 때문에 현재 직업에서 동기화하는 역할을 지속적으로 하고 이로 인해 현재 직업에서 지속적으로 성공적 역할을 수행하고자 하는 의지가 높아지기 때문이라고 하였다(최윤아, 2000; Blau, 1985).

### 3) 직무효능감

#### 가) 직무효능감의 개념과 측정

자기효능감(self-efficacy)은 Bandura(1977)에 의해 처음으로 제안된 개념으로 성공적인 수행에 필요한 행동적, 인지적, 정서적 자원을 선택적으로 동원하여 어떠한 수행이나 성과를 가져

을 것이라는 개인의 능력에 대한 판단이나 신념을 의미한다. 즉, 개인이 어떠한 능력을 가지고 있는지와 관련되지 않더라도 그러한 능력을 가지고 있는지에 대한 개인적인 판단이라고 할 수 있다. 자기효능감이론에 따르면 자기효능감은 효능기대와 결과기대로 나누어 볼 수 있는데, 효능기대는 결과를 얻기 위하여 요구되는 행동을 자신이 성공적으로 해 낼 수 있는가에 대한 예측이고 결과기대는 그와 같은 행동을 통하여 어떤 결과가 나타날 것이라는 개인적인 추측의 과정이라고 할 수 있다. 자기효능감은 대체로 특정한 상황이나 과제들 간의 상호관련성이 높은 과제영역에서 발휘되는 특수적 자기효능감과 특정한 상황에서 뿐 아니라 보편적인 상황에서 두루 적용되는 일반적인 자기효능감을 고려할 수 있다(Bandure et al., 1982; Sherer, 1983; Tipton & Worthington, 1984).

특수적 자기효능감의 하나로 직업적 상황이나 특정한 직무영역에서의 자기효능감으로 ‘직무효능감(job self-efficacy)’이 있다. 이는 직업적 자기효능감(vocational self-efficacy, occupational self-efficacy)이나 혹은 직무효능감(job self-efficacy) 등으로 불리는데, 직업이나 직무적인 상황에서의 효능감을 의미한다는 점에서 개념적으로 큰 차이는 없다. 직무적 효능감(vocational self-efficacy)은 직업에 있어서 조직원들이 자신에 대하여 느끼는 판단으로 “개인이 직업에서 주어진 역할을 수행하고 조직화하는 자신의 능력에 대한 판단”이다(Fden & Aviram, 1993; Lee & Bobko, 1994; Martocchio, 1994; Speir & Frese, 1997).

Lubbers et al. (2005)에 의하면 직무효능감(job self-efficacy)이란 자신의 직무에서 성과를 내기 위한 능력에 대하여 인지적인 자기평가로서의 믿음이나 신념을 의미한다(Bozeman, Perrewew, Hochwarker, & Brymer, 2001). 높은 직무효능감을 가진 근로자는 자신의 직무나 직업에서 성공할 것이라는 믿음이나 신념을 가질 확률이 높기 때문에(Gardner & Pierce, 1998) 직무에 대한 동기부여 측면에서 높은 직무효능감을 가진 사람은 높은 수준의 목표몰입(goal commitment)을 통해 성과를 기대할 수 있다(Locke et al., 1984).

이와 같이 직무효능감(job self-efficacy)이란 직무 상황에서 주어진 역할을 성공적으로 수행하거나 성과를 창출할 수 있을 것이라는 개인의 능력에 대한 믿음이나 신념이라고 할 수 있다.

직무효능감의 측정은 대체로 일반적인 직무효능감에 대한 도구에서 특정 직무와 관련된 부분을 활용하거나 직무와 관련된 내용을 중심으로 효능감 측정 도구를 새롭게 개발하여 활용하는 경우가 대부분이다. 직무효능감을 측정한 주요 선행연구를 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

Chen, Gully와 Eden(2001)은 근로자의 자기효능감을 측정하기 위한 도구인 New General Self-Efficacy Scale을 개발하였다. 이 연구에서는 Bandura(1997)의 자기효능감 이론을 토대로 문항을 구성하였으며, 기존의 직업적 자기효능감 측정도구인 General Self-Efficacy Scale(GSES)과 비교분석하여 타당한 도구인 것을 확인하였다. 한편, 장현진(2012)의 연구에서는 Chen 등이 개발한 자기효능감 측정도구를 사내자격 운영 기업 근로자에게 맞게 수정하여 직무효능감 도구로 활용하였다.

Rooney와 Osipow(1992)는 과업 중심의 직업적 자기효능감(task-specific occupational self-efficacy) 척도를 개발하여 타당화 시켰다. 이 연구에서는 A형과 B형의 직업적 자기효능감 측정도구(Osipow & Rooney, 1989)를 활용하여 각 직업사전별로 나타난 직업의 특성을 확인하여 230개의 문항을 추출 및 편집하여 개발하였다. 여기서는 Betz와 Hackett(1981)의 Occupational Self-Efficacy Scale(OTES)이나 일반적인 자기효능감 측정도구와 비교분석하여 타당한 도구인 것으로 확인되었다. 또한, 개발된 도구를 가지고 대학생들을 조사하여 실질적인 활용가능성을 확인하였다.

Schyns과 von Collani(2002)은 기업 종사자를 대상으로 Occupational Self-Efficacy Scale을 개발하였는데, 이는 다양한 선행연구(Schwarzer, 1994; Snyder et al., 1991; Staudel, 1988)를 기반으로 개발하였다. 이는 총 20문항으로 이루어졌다. 또한, 이에 대한 축소버전으로 8문항으로 이루어진 Short Form of Occupational Self-Efficacy Scale을 개발하였는데, 이는 1-6점 Likert scale로 이루어져 있다. 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 거쳐 타당도와 신뢰도를 확보하였다. 이 도구는 기존의 관련 도구들과의 상관관계 분석, 기업체 종사자를 대상으로 한 조사연구를 통해 그 활용성을 측정하여 적절한 것으로 나타났다.

Lubbers, etl al.(2005)의 연구에서는 근로자들을 대상으로 Job self-efficacy에 대하여 종단적으로 조사하였는데, Riggs 등(1994)의 Personal Efficacy Beliefs Scale의 10문항 중 미래의 직업지위에 대한 것을 제외하고 9개의 문항을 사용하였다. 이 도구는 근로자가 해당 직무에서 필요한 것들을 해낼 수 있다는 것에 대한 능력에 대한 인식을 측정하는 것이다(예, “나는 내가 하는 직무를 하기 위한 능력에 자신감이 있다”). 문항은 6점 리커트 척도로 설계되었으며, 매우 동의하지 않음(strongly disagree, 1점)에서부터 매우 동의함(strongly agree, 6점)으로 측정하였다.



#### 나) 직무효능감과 경력몰입의 관계

Gould(1979), Cherniss(1991)는 자기효능감과 경력몰입이 상관관계가 있다고 하였다. 특히 Cherniss(1991)는 자기효능감을 경력몰입에 대한 핵심요인으로 언급하면서 자기효능감을 높이 느낄수록 경력몰입이 높아진다고 하였다. 한편, Blustein(1987)은 조직원이 자신 스스로의 능력을 얼마나 신뢰할 수 있는지 명확히 해야 자신의 경력에 있어서도 능동적으로 대응하고 이를 유지하려고 노력할 수 있다고 보았다.

직무효능감과 경력몰입의 관계에 대한 실증연구를 보면, 상관관계 연구로 간호사를 대상으로 한 최은정(2012)의 연구에서는 자기효능감과 경력몰입이 유의한 상관관계가 있다고 밝혀졌다( $r=0.597$ ,  $p<0.01$ ). 또한, 회귀분석을 활용한 연구에서는 경찰을 대상으로 한 Aremu(2004)의 연구( $\beta=0.290$ ,  $p<0.01$ ), 소방공무원을 대상으로 한 이하섭(2011)의 연구( $\beta=0.206$ ,  $p<0.01$ ) 등에서 자기효능감이 경력몰입에 유의한 관계가 있다고 밝혀졌다.

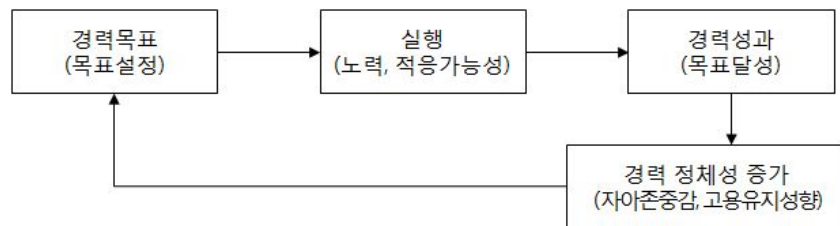
### 4) 경력계획

#### 가) 경력계획의 개념과 측정

경력계획이란 자아, 기회, 제약, 선택, 결과를 인식하고 경력과 관련된 목표를 설정하며, 직업, 교육, 개발경험을 계획하는 과정으로써 특정 목표 달성에 필요한 방향, 시간관리, 일련의 단계를 제공하기 위한 의도적인 과정이다(Gutteridge & Otte, 1983). 이는 개인적으로 경력목표를 설정하고 이를 달성하기 위한 경력경로를 구체적으로 선택하는 과정을 의미하며(나윤기, 1999), 조직 내에서 인력개발을 보다 효과적으로 실천할 수 있도록 돕는 기제로서 조직에서 요구하는 인적자원과 조직구성원이 희망하는 목적을 통합하여 구성원의 경력경로를 체계적으로 계획·조정하는 과정이다(김준식, 2001). 즉, 경력계획의 목적은 조직의 인력개발 뿐만 아니라 각 구성원 개인의 경력개발 욕구도 충족시키는 것이다.

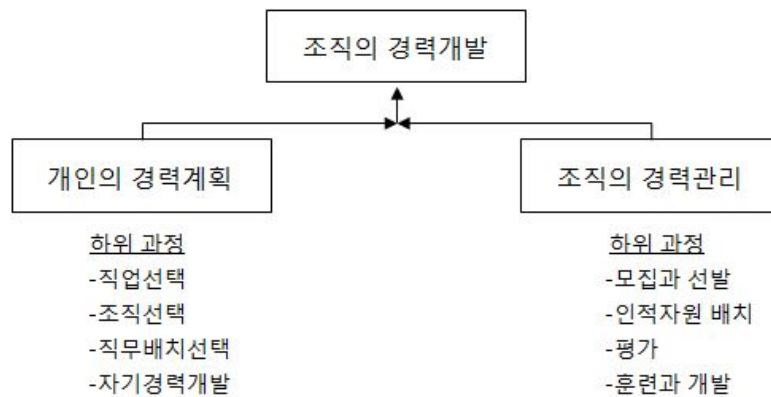
한편, Burack(1979)은 개인측면의 경력계획과 조직측면의 경력계획을 구분하였다. 조직은 개인이 능력을 발휘할 수 있도록 경력경로를 밝혀주고 지원해 주어야 하며, 개인의 능력을 충분히 활용해야 한다. 또한 개인은 성취개발욕구를 성장시킬 수 있는 경력기회를 얻어야 한다. 이러한 측면에서 개인과 조직은 공동의 만족을 추구할 수 있는 경력계획 모형이 필요하다.

Gould(1979)은 Hall and Foster(1979) 목표설정의 심리적인 성공모델을 이용하여 경력계획의 과정에 관한 모형을 제시하였다([그림 II-2] 참조). 모형에 따르면 경력계획을 마친 후에는 계획을 실행하기 위해 노력이 뒤따르며, 이러한 노력은 높은 경력성으로 나타나게 되며, 이는 자아존중감과 경력몰입과 같은 경력과 관련된 정체성을 증가시키게 되며, 이는 또한 경력계획 기능을 강화시키게 된다는 것이다.



[그림 II-2] Gould(1979)의 경력계획 모형

Gutteridge와 Otte(1983)는 경력개발(career development), 경력계획(career planning), 경력관리(career management) 등의 용어에 대해 명확한 구분을 통한 구조화를 위해 경력개발모형을 제시하였다([그림 II-3] 참조). 이 중 경력개발은 개인의 경력계획 활동과 조직의 경력관리활동의 결합으로 인해 얻어지는 결과이다. 개인의 경력계획은 ① 자신, 기회, 제약조건, 선택, 그리고 결과 등에 대해 인식하는 것, ② 경력과 관련 된 목표를 파악 하는 것, 그리고 ③ 구체적인 경력목표의 달성을 위한 방향, 시기, 단계의 순서 등을 제시하기 위하여 작업, 교육, 관련 있는 개발경험 등을 프로그래밍 하는 것 등에 대한 의도적인 과정이다. 한편, 개인의 경력계획의 구체적인 활동으로는 직업선택, 조직선택, 직무배치 선택, 자신의 경력개발 등의 포함된다. 그리고 조직의 경력관리는 개인 혼자서 또는 조직의 경력시스템을 통해 수행되는 경력계획의 준비, 실행, 그리고 관찰 등에 대한 지속적인 과정이다. 조직의 경력관리 활동에는 모집과 선발, 인적 자원의 배치, 평가, 훈련과 개발 등이 포함된다.



[그림 II-3] 조직의 경력개발 모형

자료: Gutteridge & Otte(1983).

또한, DeSimone과 Harris(1998)도 경력계획은 구성원 개인의 활동으로 경력관리는 조직의 활동으로 구분하였다. 이들은 경력계획은 자신의 작업생활을 이해하고 통제하기 위하여 개인이 행하는 활동으로서 반드시 개인 혼자서 수행하여야 하는 것은 아니며 카운슬러, 상사, 기타 조직내외의 사람으로부터 도움을 받을 수는 있는데 경력계획의 초점은 개인에게 놓여 있는 것이라고 하였다. 조직의 경력관리에는 구성원이 경력계획을 개발하고 실행 할 수 있도록 도와주는 활동을 포함할 수는 있지만 초점은 조직의 인적자원 필요를 충족시키기 위한 조치에 있는 것이라고 하였다.

한편, 오늘날의 경력관련 변화의 추세를 고려해볼 때 기업의 구성원은 기존의 경력계획의 노력과는 방향성이 다르게 나타나고 있다. 첫째, 사회적 경제적 기술적인 변화들은 많은 경력기회를 만들어내며 아울러 기존의 경력에 대해서는 많은 불확실성도 야기한다. 예를 들어, 정보기술의 발달로 인해 사람들의 경력은 위협을 받기도 하며 기회를 얻기도 한다. 이러한 변화에 따라 조직내 구성원들은 경쟁력을 얻고 유지하기 위해서는 변화에 적합한 새로운 역량을 갖추어야만 한다. 둘째, 기존에는 Gutteridge와 Otte(1983)의 경력개발모형에 제시된 바와 같이 개인의 경력계획 노력은 조직의 경력관리와 조화를 이루는 방향으로 진행되었다. 그러나 오늘날에는 개인의 경력이 하나의 조직에만 국한되지 않고 여러 조직의 경계를 뛰어넘어 확대될 수 있기 때문에 개인의 경력계획의 노력도 하나의 조직에 국한 될 수 없게 되었다. 즉, 무경계 경력(boundaryless career)의 개념이 등장하게 되었다(Arthur & Rousseau, 1996). 셋째, 무경계 경력

개념의 등장은 과거보다 구성원 개인에게 경력에 대해 보다 많은 노력을 기울일 것을 요구하게 된다. 심리적 계약의 성격이 장기적인 관계적 계약에서 단기적인 거래적 계약으로 변화되었기 때문에 조직에서 개인의 경력에 대해 기울이는 관심은 적어지게 되었기 때문이다. 그러므로 이러한 경향들로 인해 조직내 구성원들에 있어 경력계획은 더욱 중요하게 되었다. 또한 일부 연구에서도 기다리기 보다는 경력계획을 세워 적극적으로 노력할 것을 권하고 있다(Livingston, 2003).

경력계획의 대표적인 측정도구를 보면 Gould(1979)는 경력계획은 경력목표의 결정, 경력계획의 존재, 경력목표 달성을 위한 전략의 보유, 경력목표 달성을 위한 방법의 인지, 경력목표의 명확성, 경력목표의 변경 등의 6개 문항으로 측정된다. 이 밖에도 Steers(1975)는 경력계획을 구체성, 도전성, 자율성으로 구분하였으며, 총 10문항으로 측정하였다.

#### 나) 경력계획과 경력몰입의 관계

경력계획 수립 및 실천과 경력몰입과의 관계를 이론적으로 살펴보면, Hall과 Foster((1977), Gould(1979), Hackman 등(1983)이 주장한 경력계획과정에 따르면 경력계획을 세우면 이에 대한 전략이 수립되어지고 이를 통해 경력만족과 자기존중감, 경력몰입이 높아지는 순환과정을 가지게 된다. 이는 스스로 경력계획을 수립하고 강력한 경력에 대한 희망을 가지고 있으면 직업생활에서 성공을 거둘 가능성이 높아진다는 것이다. 즉, 근로자가 자신의 경력계획을 수립하게 되면 자신의 직업에 대해 좀 더 명확한 목표를 갖게 되어 자신의 직업에 좀 더 몰입하고 고용을 유지하고자 하는 의지가 높아진다는 것이다(Blau, 1985; 1988; 1998).

한편, 경력계획과 경력몰입간의 실증연구를 보면, Steffy와 Jones(1988)의 연구( $\beta=0.48$ ,  $p<0.01$ )에서 기존 Gould(1979)의 연구가 검증되었으며, 김성국, 이용주와 박경희(1998)의 연구 등에서도 유사한 결과가 도출되었다. 그 밖에 기업의 연구개발직 종사자를 대상으로 연구한 이기은(2008)의 연구에서는 경력계획은 경력몰입에 영향을 미친다는 연구 결과( $\beta=0.354$ ,  $p<0.01$ )를 도출하였으며, 이는 높은 수준의 경력계획을 세우고 이에 따라 노력을 하면서 자신의 일에 더욱 집중하게 된 결과로 판단하고 있다. 또한, 호텔 종사원을 대상으로 한 최우성(2006)의 연구( $\beta=0.128$ ,  $p<0.05$ )이, 기업체 종사자를 대상으로 한 정혜원(2001)의 연구( $\beta=0.467$ ,  $p<0.01$ )에서도 같은 결과가 도출 되었다. 이 밖에도 김희경(2005)은 경력계획의 하위 요인과 경력몰입의 관계를 고찰하였는데, 도전성( $\beta=0.125$ ,  $p<0.05$ ), 자율성( $\beta=0.252$ ,  $p<0.01$ )은 유의미한 영향을 나

타냈지만 구체성은 유의미한 결과가 나타나지 않았다. 이는 경력계획이 도전적으로 수립 될수록, 자율적으로 이루어질수록 자신의 직업에 대한 애착을 더욱 많이 갖는 것을 의미하였다.

## 다. 직무 변인

### 1) 직무적합성

#### 가) 직무적합성의 개념과 측정

직무적합은 종업원의 지식, 기술, 태도와 직무가 요구하는 것과의 일치하는 것이며, 직무가 개인의 욕구를 충족시킬 때 발생한다(Edwards, 1991). 산업 및 조직심리학 분야에서 많이 연구되고 있는 직무적합성은 지금까지 직업선택, 동기수준, 직무만족, 직무스트레스 등의 주요 결정요인으로 간주되어 왔다(장재윤, 1996; Edwards, 1991).

이러한 직무적합성은 두 가지 측면으로 구분된다. 첫째, 개인의 요구와 직무속성간의 일치이다. 이때 요구는 심리적 요구, 목표, 가치, 흥미, 기호 등을 나타내며, 직무속성은 임금수준, 의사결정예의 참여정도, 역할명료성, 직무특성의 충실화 등을 나타낸다. 둘째, 개인의 능력과 직무요건의 일치이다. 능력은 개인의 적성, 경험, 교육수준, 기술수준 등이 포함되며, 직무요건은 해당 직무의 적절한 수행을 위해 요구되는 자격을 의미한다. 따라서 직무적합성은 요구-속성 일치, 능력-요건 일치로 구분할 수 있으며, 각자는 서로 다른 형태의 일치도를 나타낸다(장재윤, 1996).

직무적합성의 측정도구를 보면, Lauver와 Kirstof-Brown(2001)은 물류회사 종사자를 대상으로 한 직무적합성 연구에서 선행연구를 바탕으로 도구를 개발하여 활용하였다. 이 도구는 직무적합성을 직무와 개인이 가지고 있는 지식, 기술 등 능력과의 적합성을 세 문항, 개인의 성격 또는 개성과의 적합성을 두 문항으로 나누어 총 다섯 문항으로 측정하였다. 한편, 이 연구에서는 내적합치도는 0.79로 나타났다.

장재윤(1996)은 전문직 종사자를 대상으로 한 직무적합성 연구에서 질적 연구를 통해 도출한 연구결과를 바탕으로 문항을 개발하였다. 개발 단계에서는 ‘자신의 전문분야 혹은 관심분야와 담당 업무가 일치하는 정도’, ‘회사의 기술적 특성으로 인해 자신의 능력을 바로 적용하기 어려운 상황’ 등을 포함한 다섯 문항을 개발하였다. 한편, 요인분석을 통해 조직의 업무 프로세스와 관련된 문항을 삭제하고 총 3문항만으로 구성하였으며, 내적합치도는 .76이었다. 한편, 이기은(2000)은

장재윤의 도구에서 최초 5문항을 사용하여 재 측정된 결과 4개 문항으로 도구를 구성·활용하였으며, 적일치도는 .890이었다.

한편, 직무적합성에 대한 도구는 측정하고자 하는 초점에 따라 단순히 기술적 능력과 직무의 적합성을 측정할 때 단일 문항으로 보는 경우가 있다. 대표적으로 Goulet와 Singh(2002)는 직무적합성을 ‘자신이 수행하고 있는 얼마나 적합하다고 생각하는가?’를 직접적으로 물어보면서 3점척도(매우 적합하다, 보통이다, 적합하지 않다)로 측정하고 있다.

#### 나) 직무적합성과 경력몰입의 관계

개인과 직무의 적합성은 경력몰입에 긍정적인 영향을 미친다(Bowen, Ledford, & Nathan, 1991; Goulet, & Singh, 2002; Powell, 1998). 현재의 조직내에서 자신이 담당하고 있는 직무와 자신이 가지고 있는 역량이 일치할 경우, 이들은 현재의 상황에서 직업분야에 대한 만족을 느끼게 되고 자신의 경력만족 혹은 경력성공에 대한 기대를 갖게 된다. 또한 이를 통해 개인은 자연스럽게 자신의 직업분야에 집중하게 되어 경력몰입이 증가하게 된다(Goulet & Singh, 2002). 또한, 이기은 등(2001)의 연구에서도 직무특성 변인 중 직무적합성은 경력몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며, 장재윤(1996)은 자신이 담당하는 과업이 전공분야의 경험과 부합될수록 일에 매진 할 수 있고, 지속적으로 성장하고자 하는 의욕이 생기게 되어 경력몰입을 증가시킨다고 하였다.

이러한 직무적합성과 경력몰입의 관계를 실증적으로 증명한 연구를 보면, 호텔 종사원을 대상으로 한 최우성(2005)의 연구( $\beta=0.118$ ,  $p<0.01$ ), 병역특례로 군복무를 대체해 기업체에서 전문 연구요원을 대상으로 한 이기은(2000)의 연구( $\beta=0.217$ ,  $p<0.01$ ) 등이 있다.

## 2) 직무만족

#### 가) 직무만족의 개념과 측정

직무만족(job satisfaction)이란 종사원들에 의해서 수행되어지는 일에 대한 긍정적인 것과 부정적 정도의 감정 상태를 의미하는 것으로(Schermmerhorn, 1996), 개인의 직무평가로부터 기인하는 정서적 상태이며, 긍정적, 부정적 혹은 중립적으로 표현된다(Aryee, 1995). 즉, 직무만족이

높은 수준에 있는 개인은 자신의 직무에 대해서 긍정적인 태도를 가지고 있고, 반대인 경우 직무에 대하여 부정적인 태도를 보유하게 된다(이동임, 이석재, 2008; Colarelli & Bishop, 1990).

직무만족에 대한 연구가 오래 전부터 대단히 많이 이루어져 왔음에도 불구하고 그 개념을 명확하게 정의하기는 어렵다. 이는 다양한 연구자에 의해 여러 가지 관점에서 이에 대한 정의가 시도되어 오긴 하였지만 학자들마다 직무만족을 보는 관점이 다르기 때문이다(Saari & Judge, 2004). 다만 지금까지의 직무만족에 대한 개념적 정의를 크게 3가지 관점으로 구분해 보면, 첫째, 직무만족의 정의에 대해서는 크게 직무 자체에 대한 만족만을 보는 경우(Agho, Price, & Mueller, 1992; Locke, 1976; Specrot, 1997), 둘째, 직무뿐만 아니라 직무가 이루어지고 있는 환경, 직무수행을 통해 얻게 되는 보상 등에 대한 만족을 포함하는 개념으로 보는 경우(Beer, 1964; Brief & Weiss, 2002; Walker, Chorchill, & Ford, 1977)가 있다.

직무만족에 대한 연구는 1932년 Kornhauser가 직무만족에 대한 관심을 보이기 시작하면서부터 이루어졌으며, 1940년 중반 이후부터 직무만족을 다룬 연구들이 급증하기 시작하였다. 1950년대 후반과 1960년대 초반에는 만족을 높일 수 있는 직무설계에 대한 관심이 일어났다. Locke(1976)에 의하면, 직무만족에 대한 1935년의 Hoppock의 초기 연구 이래로 1976년의 Locke의 비판적 고찰에 이르기까지 약 3,000편 이상의 발표된 연구들이 있다고 보고했다. 또한, Mitchell(1979)은 직무만족은 직무태도를 연구하면서 가장 오랫동안 자주 다루어 온 주제라고 지적했다. 이처럼 직무만족을 주제로 한 연구가 많은 것은 조직심리학의 주요 주제를 설명하는데 있어서 이 변인이 대단히 중요한 변인이기도 하지만 여타의 작업동기, 직무수행, 직무태도 등의 변인에서도 직무만족이 주요한 관련 변인이 되기 때문이다.

이러한 직무만족의 결정요인으로 많은 선행연구에서 승진, 급여, 근무 시간, 안정감, 정책, 복리 후생, 교육훈련, 상사, 동료, 고객, 직무 자체 및 전체적 만족 등을 제시하고 있다(Choy, 1995; Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002; Schwepker Jr., 2001; Wu & Norman, 2006). 한편, 직무특성(Chen, 2007) 요인에 의해서도 직무만족은 영향을 받으며, 이러한 직무만족은 종사원들의 경력몰입과(Goulet, 2002), 향후의 이직을 예측하는 중요한 변수로서 중요하다고 할 수 있다(Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2007).

직무만족의 측정도구를 보면 일반적으로 직무만족 연구에서는 복수측면의 직무만족을 측정하는 JDI(Job Descriptive Index), MSQ(Minnesota Satisfaction Questionnaire), IOR(Index of

Organizational Reactions)과 아울러 단일의 전반적 직무만족을 측정하는 Quinn과 Staines 척도를 많이 사용하고 있다. 특히 Weiss, Dawi와 England(1967)의 미네소타 직무만족 기술지(MSQ)는 20개의 직무측면(능력발휘, 성취, 활동, 승진, 권한, 회사정책과 관행, 보수, 동료, 창의성, 독립성, 도덕적 가치, 인정, 책임, 안전성, 사회봉사, 사회적 지위, 관리자-인간관계, 관리자-기술, 다양성, 근무조건)으로 직무만족을 측정하는 100문항의 5점 Likert척도로 구성하였다. 한편 이 도구는 20문항으로 구성된 단축형도 개발되었는데, 세부적으로 외인직무만족 12문항, 내인직무만족 6문항, 일반적 직무만족 2문항 등 총 20문항으로 구성하였다.

또한, 채영병(2005)은 고등학교 교사의 직무만족을 측정하기 위해 “고등학교 교사의 직무만족도 설문지”를 개발하였다. 이 연구에서는 직무만족과 관련된 기존의 도구인 Dawis와 Lofquist(1984)의 Minnesota Satisfaction Questionnaire, 대한교육연합회의 KTO(Korean Teacher Opinionnaire), Bently와 Remple(1970)의 PTO(Purdue Teacher Opinionnaire)을 토대로 구성하였다. 이 도구에서는 직무만족을 7가지 하위요소(인간관계, 담당직무, 근무환경, 보상체계, 전문성신장, 행정체제, 지위인정)로 설정하였으며, 총 문항은 35문항으로 cronbach's  $\alpha$ 는 0.83에서 0.86 이었다.

이 밖에도 김영화와 전희원(2009)은 Meyer 등(2002), Wu와 Norman(2006) 등이 사용한 척도 중 전반적인 나의 업무에 만족, 현재의 업무 수행에 기쁨과 보람을 느낌, 다른 사람보다 나의 일을 더 많이 좋아함, 지금의 업무는 내 생활에 불가결한 요소임, 대부분의 시간을 열심히 일 하는데 소비, 업무를 수행하는 동안에 정열을 쏟음 등의 6개 항목을 사용하여 리커트 5점 척도로 측정도구를 개발·활용하였다.

#### 나) 직무만족과 경력몰입의 관계

직무에 만족한 종사원들은 그들의 직무와 조직에 호의적이며, 그들이 자신의 직업을 지속적으로 유지할 가능성이 높은 것으로 나타나(Goulet, 2002), 직무만족과 경력몰입은 긍정적인 관계를 가지는 것으로 규명되었다(Goulet, 2002; Cherniss, 1991; McGinnis & Morrow, 1990). 그러나 일부 연구에서는 직무만족이 경력몰입에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 경우도 있었다(Aryee, 1993). 이에 대한 실증연구에서 Shan(2011)은 직무만족과 경력몰입의 정적 상관관계가 있는 것으로 증명되었다( $\beta=0.280$ ,  $p<0.01$ ).



한편, 직무만족은 이직의도나 직업 변경 의도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(김성한, 1997; 이병관, 2005; Mark & Dee, 2000). 이는 현재 자신의 직무에 만족하지 못하게 될 경우 자신이 속해 있는 조직이나 현재 가지고 있는 직업을 포기하고 좀 더 자신에게 직무차원에서 만족을 주는 직장이나 직업으로 옮겨 간다는 것을 뜻한다. 이를 통해 직무만족이 경력몰입에 정적인 영향을 미친다는 것을 유추할 수 있다.

## 라. 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입과 개인 특성 변인의 관계 종합

경력몰입에 영향을 미치는 개인 특성 변인을 구명한 선행연구를 종합하여 보면, 경력몰입은 직업가치, 성장욕구, 직무효능감, 경력계획, 직무적합성 및 직무만족과 관계가 있는 것으로 나타났다(<표 II-4> 참조).

첫째, 직업가치는 경력몰입에 정적인 영향을 미친다. 이와 관련된 선행연구로는 직업가치를 높게 인식할수록 경력몰입이 높게 나타난다는 이론적 가정(Daren, Hampton, & Howell, 1989; Kidron, 1978; Putti, Aryee, & Liang, 1989), 직업가치 인식이 고용을 유지하고자 하는 의지에 영향을 준다는 실증연구(Ching & Kee, 2012) 등이 있었다.

둘째, 성장욕구는 경력몰입에 정적인 영향을 미친다. 이와 관련된 선행연구로는 스스로 도전적인 목표를 설정하고 이를 달성하고자 하는 욕구가 강할수록 고용을 유지하려는 성향 높아진다는 이론적 가정(Hall, 1976), 성장욕구가 경력몰입에 영향을 준다는 실증연구(최우성, 2006; 최윤아, 2000; Blau, 1985; Hackman et al., 1976; Kulik & Oldham, 1988) 등이 있었다.

셋째, 직무효능감은 경력몰입에 정적인 영향을 미친다. 조직원이 자신 스스로의 능력을 얼마나 신뢰할 수 있는지 명확히 해야 자신의 경력에 있어서도 능동적으로 대응하고 이를 유지하려고 노력하게 된다는 이론적 가정(Blustein, 1987; Cherniss, 1991; Gould, 1979), 직무효능감이 경력몰입에 영향을 준다는 실증연구(이하섭, 2011; 최은정, 2012; Aremu, 2004) 등이 있었다.

넷째, 경력계획은 경력몰입에 정적인 영향을 미친다. 이와 관련된 선행연구로는 경력계획이 수립되면 이에 따라 직업을 유지하고 이를 위한 노력이 증가된다는 이론적 가정(Gould, 1979; Hackman et al., 1983; Hall & Foster, 1977), 경력계획이 경력몰입에 영향을 준다는 실증연구(김성국, 이용주, 박경희, 1998; 김희경, 2005; 이기은, 2008; 정혜원, 2001; 최우성, 2006; Blau,

1985; 1988; 1998; Gould, 1979; Steffy & Jones, 1988) 등이 있었다.

다섯째, 직무적합성은 경력몰입에 정적인 영향을 미친다. 이와 관련된 선행연구로는 현재의 조직내에서 자신이 담당하고 있는 직무와 자신이 가지고 있는 역량이 일치할 경우, 이들은 현재의 상황에서 직업분야에 대한 만족을 느끼게 되고 자신의 경력만족 혹은 경력성공에 대한 기대를 갖게 된다는 이론적 가정(Bowen, Ledford, & Nathan, 1991; Goulet & Singh, 2002; Powell, 1998), 직무적합성이 경력몰입에 영향을 준다는 실증연구(이기은, 2001; 장재윤, 1996; 최우성, 2005) 등이 있었다.

여섯째, 직무만족은 경력몰입에 정적인 영향을 미친다. 이와 관련된 선행연구로는 직무에 만족할수록 자신의 직업을 지속적으로 유지할 가능성이 높아진다는 이론적 가정(Goulet, 2002), 직무만족이 경력몰입에 영향을 준다는 실증연구(김성한, 1997; 이병관, 2005; Cherniss, 1991; Mark & Dee, 2000; McGinnis & Morrow, 1990; Shan, 2011) 등이 있었다.

〈표 II-4〉 경력몰입과 개인 특성 변인의 관계 선행연구 종합

관계	선행연구
직업가치 → 경력몰입	Ching & Kee, 2012; Daren, Hampton, & Howell, 1989; Kidron, 1978; Putti, Aryee, & Liang, 1989
성장욕구 → 경력몰입	이하섭, 2011; 최우성, 2006; 최윤아, 2000; Blau, 1985; Hackman et al., 1976; Kulik & Oldham, 1988
직무효능감 → 경력몰입	이하섭, 2011; 최은정, 2012; Aremu, 2004; Blustein, 1987; Cherniss, 1991; Gould, 1979
경력계획 → 경력몰입	김성국, 이용주, 박경희, 1998; 김희경, 2005; 정혜원, 2001; 최우성, 2006; Gould, 1979; Hackman et al., 1983; Hall & Foster, 1977; Steffy & Jones, 1988
직무적합성 → 경력몰입	이기은, 2001; 장재윤, 1996; 최우성, 2005; Bowen, Ledford, & Nathan, 1991; Goulet & Singh, 2002; Powell, 1998
직무만족 → 경력몰입	김성한, 1997; 이병관, 2005; Aryee, 1993; Cherniss, 1991; Goulet, 2002; Mark & Dee, 2000; McGinnis & Morrow, 1990; Shan, 2011

#### 4. 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입과 조직 특성 변인의 관계

경력몰입에 영향을 미치는 요인 중 일부는 그 성격상 조직 변인으로 범주화할 수 있다. 여기서 조직 변인은 경력몰입에 영향을 미치는 요인 중 개인의 성향 혹은 특성이 아닌 조직 차원의 요인을 의미한다.

특히 경력몰입은 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 근무하고 있는 기업의 특성에 의해서도 영향을 받게 된다. 그러나 경력몰입은 직업생활을 하는 동안 직장 이동이나 재취업 등을 모두 고려하는 개념이기 때문에 현재 종사하고 있는 직장 혹은 조직과 관련한 변인이 직접적으로 경력몰입에 영향을 주는가에 대한 논의도 활발하게 진행되었다(London, 1983; Goulet & Singh, 2002). 그러나 이러한 논의에 대해 개념적으로 현 조직에 대한 변인이 경력몰입에 영향을 준다는 결과가 다수의 연구에 의해 검증되었고(e.g., Aryee, Tan, & Chew, 1994; Blau, 1985; Chang, 1999; Collarelli & Bishop, 1990), 기존의 연구를 종합한 Wallace(1993)의 메타분석 결과에도 나타나고 있다.

즉, 현재 속해 있는 직장은 평생의 경력에 한 부분이 될 수 있으며, 현재의 만족을 통해 지속이 가능할 수 있기 때문에, 결국 조직 관련 변수도 경력몰입의 한 부분으로 포함된다(Riveros, Tsai, 2011). 또한 조직 변인에 따라 경력몰입보다 이직에 영향을 줄 수 있다는 의견이 있지만, 이 때 이직은 현재 종사하고 있는 조직의 변인이 경력과 관련한 성장 가능성을 주지 못하는 경우이거나 반대로 개인의 경력성공에 영향을 주어 보다 나은 직장으로 이동하는데 영향을 줄 수 있다는 것이다(Bedeian, Kemery, & Pizzolato, 1991; Hall et. al., 1996).

이에 따라 많은 연구에서는 경력몰입에 영향을 미치는 변인을 개인변인과 조직변인으로 구분하여 연구를 하였으며, 조직 차원의 변인을 탐색하는 것은 어떠한 규모와 산업분야의 기업에 종사하고 있는지, 현재 종사하는 기업이 자신의 경력개발에 도움을 줄 수 있는지와 다른 사람에 비해 혹은 하고 있는 일에 비해 얼마나 합당한 대우를 받고 있는지, 자신의 직무나 의견이 조직 차원에서 잘 반영되고 있는지에 따른 것이다(이미영, 2011; 장재운, 1996; 최영희, 2006; Goulet & Singh, 2002; Mrayyan et al., 2008; Riveros & Tsai, 2011; Wallace, 1995).

또한, 이 연구에서 대상으로 하고 있는 중소기업 특성화고졸 초기경력자는 직업생활 경험이 부족하고 자신의 직업분야 내 다양한 조직의 상황을 명확하게 판단하지 못할 뿐만 아니라, 현

재 자신이 속해 있는 조직의 상황이 전체 경력기간 중 대다수를 차지하게 된다. 따라서 현재 속해 있는 조직의 상황이 전체 경력몰입에 있어서 중요한 영향을 끼칠 수 있는 변인으로 작용하게 된다.

따라서 이상의 논의를 종합해 볼 때 경력몰입은 개인 차원의 변인뿐만 아니라 현재 종사하고 있는 조직 차원의 변인도 함께 고려하여야 함을 알 수 있다. 이 때 조직차원의 변인으로 중소기업 특성화고졸 초기경력자들이 자신이 속해 있는 기업에서 전문대졸 혹은 대졸자와 차별을 받고 있지는 않는지, 자신이 이 분야에서 지속적으로 성장해 나아 갈 수 있도록 기업 차원에서 지원을 해 주고 있는지 등을 고려할 수 있다. 한편, 타 연구에서 조직변인으로 설정하고 있는 기업의 규모나 산업분야의 경우, 이 연구에서는 중소기업으로 한정하고 있고, 산업분야 역시 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 진출한 분야가 대부분 전기·전자·금속 제조업 분야라는 점에서 경력몰입에 유의미한 영향을 주는 변인으로 설정하기에 한계가 있다. 따라서 이상의 논의를 종합적으로 볼 때 조직 차원의 변인으로 분배공정성, 절차공정성, 경력개발지원을 고찰할 필요가 있다.

## 가. 분배공정성

### 1) 분배공정성의 개념과 측정

분배 공정성은 조직의 보상결과에 대해 개인이 지각하는 공정성(Adams, 1965; Price & Mueller, 1986)을 의미한다. 즉, 분배 공정성은 자신이 조직에 대한 노력이나 투자한 결과로부터 얻어지는 보상비율이 타인의 보상비율에 비해 얼마나 일치하는가의 여부를 의미한다(배진현, 2012; Adams, 1965). 이때 분배 공정성은 타인의 보상수준과 절대적인 비교를 의미하는 것은 아니다. 즉, 투입대비 보상이라는 상대적 개념으로, 자신이 조직에 이바지한 것에 비해 어느 정도 적절한 보상을 받았는가에 대한 것이다(McFarlin & Seeoney, 1992).

Hamans(1961)에 의해 사용되어진 분배정의는 교환관계에 참여하는 각 개인이 자신이 비용 또는 노력을 들인 만큼 또는 투자를 한 만큼에 비례하도록 보상을 받을 때 분배정의 또는 분배공정성이 성립된다고 보았다. 한편, Adams(1965)는 투입과 산출의 개념으로 분배공정성을 설명하고 있다. 이는 투입을 한 개인이 스스로 교환에 공헌했다고 지각하여 정확히 자신에게 대

가가 오히려 기대하는 바로 정의하고, 산출을 투입에 대한 대가로 받는 보수나 내적 만족 등 교환에서 얻는 것으로 보고 있다. 따라서 교환이 진행되면서 각 개인들은 자신의 투입과 산출의 비율을 타인과 비교하게 되는데, 그 비율이 같지 않다고 볼 때 공정하지 못하다고 느끼게 된다.

분배공정성에 대한 측정도구는 Price와 Mueller(1986), Niehoff와 Moorman(1993), McFarlin과 Sweeny(1992), Brockner, Steven, Reed와 Lee(1992), Moorman(1991), Brockner, Siegel, Daly, Tyler와 Martin(1997), Brockner(1992) 등의 연구가 있다. 국내 연구에서 강종수와 류기형(2007)은 분배공정성(distributive justice) 도구를 Price와 Muller(1986)가 개발한 Distributive Justice Index(DJI)를 일부 수정한 3문항으로 신뢰도는 .900 이었다. 전영민(2012)은 Homans의 보상이 제 3자에 의해 주어질 경우, 보상 받는 사람들은 그들 각각의 투입에 따른 분배가 되기를 기대한다는 정의를 적용한 Price와 Mueller(1986)의 분배공정성 도구를 번안·수정한 5문항을 활용하였으며, 신뢰도는 0.897이었다.

## 2) 분배공정성과 경력몰입의 관계

근로자들은 자신의 전문성이나 조직에 대한 공헌 등을 고려했을 때, 조직으로부터의 처우가 공정하다고 인식될 경우 그 직업을 유지하고 지속적으로 업무 능력을 키워나가게 된다(Vadenberg & Scarpello, 1994). 이 때 근로자가 인식하는 공정성은 주로 인사평가나 임금, 승진 등으로 평가하게 되며, 이를 타인의 행위와 비교하여 높고 낮음을 평가하여 경력몰입에 영향을 주게 된다(배진현, 2011).

IT인력을 대상으로 한 박세현과 조남욱(2009)의 연구에서는 분배공정성이 경력몰입에 영향을 주는 것으로 나타났으며( $r=0.328$ ,  $p<0.01$ ), 사회복지전문직을 대상으로 한 강종수와 류기형(2007)은 분배공정성( $\beta=0.13$ ,  $p<0.01$ )이 유의미한 영향을 미쳤으며, 금융기관 직원을 대상으로 연구한 서은호(2005)의 연구에서도 분배공정성이 경력몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

## 나. 절차공정성

### 1) 절차공정성의 개념과 측정

절차 공정성은 보상배분에 적용된 절차와 규칙에 대한 공정성 지각(Folger & Konovsky, 1989; Thibaut & Walker, 1975; Leventhal, 1980; Moorman, 1991; Konovsky & Pugh, 1994)을 의미하는 것으로, 보상 분배를 결정하는 과정 또는 절차가 얼마나 공정한가에 대한 정도를 의미한다(송경용, 노언필, 1998). 즉, 절차 공정성은 보상의 양을 결정하는 데 이용되는 수단이나 절차에 대한 인식이며(Folger & Greenberg, 1985; Folger & Konovsky, 1989; Greenberg & Tyler, 1978), 보상에 대한 의사결정이 이루어지는 과정과 수단을 강조하고 있다. 한편, Kim과 Mauborgne(1997)은 절차 공정성을 기준과 절차의 사전 명시, 일관성 있는 공정성, 의사결정과 정에서의 의견반영 정도, 의사결정 후의 피드백, 절차의 공개성, 의견 불일치시의 재검토 등 여섯 가지 요소로 구분하여 제시하였다.

한편, 절차공정성은 분배공정성에 대한 개념 이후 등장한 개념으로 최초 형평이론을 중심으로 단순히 보상의 절대적인 양에 치중하여 공정성 여부를 판단하던 과거 분배공정성 개념과 별개로 보상의 기준, 분배 과정에서 개인의 의사전달 가능성 등과 같은 과정을 의미하는 개념으로 분화된 개념이다. 한편, 이상의 절차공정성이 분배공정성과 실제 현실에서 적용될 때는 구분이 모호하다는 지적도 나오고 있지만(Cropanzano & Ambrose, 2001; Cropanzano & Greenberg, 1997; Tyler & Lind, 1992), 이들 구분에 대한 다양한 실증적 연구(eg, 이경근, 1999; 이경근, 박성수, 2001; Bies, 2001; Bryne & Cropanzano, 2000; Colquitt et, al., 2001)를 통해 이들이 상호 독립적인 요소라는 것이 입증되었다.

절차공정성에 대한 측정도구는 Leventhal(1980), Leventhal 등(1980), Niehoff와 Moorman(1993), Moorman(1991), Brockner, Steven, Reed와 Lee(1992), Brockner, Siegel, Daly, Tyler와 Martin(1997) 등의 연구가 있다. 국내연구에서 강종수와 류기형(2007)은 절차공정성(procedural justice)을 Leventhal(1980), Moorman(1991)이 개발한 척도를 일부 수정한 2문항으로 측정하였으며 신뢰도는 .959이었다. 전영민(2012)은 절차공정성을 Leventhal(1979)의 결과를 획득하는데 사용된 기준이나 과정을 공정하다고 지각하는 정도라는 정의에 기초한 Leventhal 등(1980)의 절차공정성 도구를 수정한 6문항을 사용하였으며, 신뢰도는 0.899이었다.

## 2) 절차공정성과 경력몰입의 관계

절차공정성은 조직내에서 구성원으로 하여금 조직의 임금 분배 제도를 비롯한 결정 사항에 대한 신뢰를 형성하게 하고(Colquitt et al., 2001), 이를 통해 자신의 직업생활에 전념할 수 있도록 도와준다(Cohen-Charash & Spector, 2001, Cropanzano et al., 2007). 또한 절차공정성이 높게 형성될수록 조직내에서는 보상에 대한 체계가 명확하게 구축되어 있으며, 이를 각 개인이 접하게 되기 때문에, 본인이 스스로 보다 많은 보상을 받기 위해서는 어떠한 노력을 해야 하는지, 어떠한 성과를 창출해야 하는지를 판단하고 이를 위해 노력한다는 점에서 경력몰입을 높이는 기제로 작동하게 된다.

사회복지전문직을 대상으로 한 문영주(2005)의 연구에서는 절차공정성( $\beta=0.27, p<0.01$ )이 경력몰입에 유의미한 영향을 미친 반면, 강종수와 류기형(2007)의 연구에서 분배공정성은 경력몰입에 유의미한 영향을 미쳤지만 절차공정성은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

## 다. 경력개발지원

### 1) 경력개발지원의 개념과 측정

개인의 경력목표를 달성하기 위해 조직이 경력개발계획이나 제도를 수립하고 운영해 경력개발자원을 투자하며, 개인의 경력개발에 관한 상담과 각종관련정보를 제공하는 것을 의미한다(Mikovich & Boudreau, 1997; Ng et al., 2005).

경력개발의 주체는 궁극적으로 개인이지만, 개인과 조직의 욕구를 합리적으로 조화시켜야 하는 경력개발의 양면성을 인해 개인과 조직이 공동으로 경력개발을 추진해야 한다. 최근 기업체 등의 조직에서는 이러한 조직 차원에서의 적극적인 경력개발관리에 관심을 기울이고 있는데, 이러한 조직차원의 경력개발관리는 조직구성원들이 경력을 개발할 수 있도록 격려하며, 그 과정에서 조직과 개인의 목표를 함께 달성해 나가는데 필요한 제도를 운영하는 것이다(서경민, 2009).

조직의 경력 관리 정책과 제도 즉 승진정책, 훈련 및 개발, 고용안정, 경력에 대한 상사의 지원과 협조 등 경력개발을 위한 조직차원의 개입은 개인의 경력개발에 긍정적이고 효과적인 동기부여가 될 수 있다(강철희, 정상원, 2007; 장은미, 2007; Cherniss, 1991; Gutteridge, Leibowitz, & Shore, 1993).

한편, 과거의 경력개발지원은 주로 조직의 계층에 따라 개인의 승진에 초점을 두고 있는 반면, 최근에는 이외에도 다양한 방향으로의 이동에 영향을 준다. 또한, 조직의 경력개발지원 중 교육훈련에 대한 지원이 조직 구성원의 생산성 향상이나 이직 방지에 정적인 영향을 미치는 것만은 아니다. 이는 교육훈련 그리고 조직의 생산성과 관련된 기업 특수적인 잠재 변인들이 존재할 가능성이 있기 때문이다(Dearden, Reed, & Van Reenen, 2006). 또한 교육 및 훈련의 결과 나타나는 숙련이 기업 특수적인 것이 아니라 일반적 숙련의 성격이 강함이 일부 연구들(Acemoglu & Pischke, 1998; Loewenstein & Spletzer, 1998)을 통해 확인되고 있듯이 고용주들은 교육 및 훈련을 받은 근로자들이 이직할 경우 궁극적으로 다른 기업을 위해 비용을 지불한다는 생각에 사로잡힐 개연성이 충분히 있다고 할 수 있다(정진철, 2008). 따라서 이를 통해 조직의 경력개발지원의 개인의 조직 몰입이나 근속연수 확대에 미치는 영향은 상황에 따라 다르다.

경력개발지원에 대한 조사도구를 보면, 서경민(2012)의 경력개발지원인식 조사도구가 있다. 이 도구는 Rothenbach(1982)와 Sonnefeld(1985)의 연구에서 경력개발지원의 하위변인으로 설정한 경력시스템의 공정성, 부하의 경력개발에 대한 감독자의 관심, 경력기회에 대한 조직구성원의 인식 등을 종합하여 전략적 체계성, 운영적 체계성, 성장기회, 상사지원의 네 가지 하위변인을 구성하였다. 한편, 문항은 Iverson(1992), Greenhaus(1990) 등의 도구에서 차용하여 총 18문항을 개발하였으며, 신뢰도는 0.80~0.93 수준이었다.

Sturges, Guest, Conway와 Davey(2002)는 조직의 경력관리를 교육훈련 참여, 개인 경력계획 작성 등 조직에서 경력개발에 지원할 수 있는 프로그램에 참여한 경험을 묻는 형식으로 조사도구를 구성하였으며, 5점 척도의 10개 문항으로 구성하였다.

## 2) 경력개발지원과 경력몰입의 관계

서윤석 등(2003)은 대기업 종사자를 대상으로 한 연구에서 개인의 경력계획보다 상대적으로 조직의 경력관리가 경력전망과 경력만족을 통해 경력몰입에 더 큰 영향을 준다는 연구결과를 제시하였으며, 최해수(2005)의 연구에서도 개인과 조직의 경력관리가 경력몰입에 유의한 영향이 있음을 밝혔다. 결국 개인의 경력계획과 이를 뒷받침해주는 조직차원의 경력관리는 경력만족에 영향을 주고 이를 통해 경력몰입을 증가시킨다(Aryee & Tan, 1992).



경력개발지원의 한 유형인 교육훈련을 기준으로 볼 때 이는 개인의 노동시장 이탈을 막고 취업의 질을 높이는 효과가 있었다. 직업훈련을 받은 실업자와 직업훈련을 받지 않는 실업자 1,000명을 각기 추적 조사하여 비교·평가한 이병희(2000)의 연구결과, 직업훈련이 취업성고를 높이는 것은 물론, 실업자를 노동시장에서 이탈하는 것을 막는 효과, 취업을 질을 다소 높이는 효과가 있었다.

한편, 실증연구를 통해 관계를 입증한 연구를 보면, Aree와 Tan(1992)은 경력몰입의 선행변수를 구조방정식 모형을 활용하여 분석한 연구에서 경력개발지원이 경력몰입에 정적인 영향을 미친다는 결과를 도출하였다( $B=0.320$ ,  $p<.01$ ). 호텔직원을 대상으로 연구한 최해수(2005)의 연구에서는 회귀분석을 통해 조직의 경력관리가 경력몰입에 유의미한 영향을 준다는 결과를 제시하였다( $\beta=0.503$ ,  $p<0.05$ ).

## 라. 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입과 조직 특성 변인의 관계 종합

경력몰입에 영향을 미치는 조직 특성 변인을 구명한 선행연구를 종합하여 보면, 경력몰입은 분배공정성, 절차공정성 및 경력개발지원과 관계가 있는 것으로 나타났다(<표 II-5> 참조).

첫째, 분배공정성은 경력몰입에 정적인 영향을 미친다. 이와 관련된 선행연구로는 조직에 노력을 투입한 만큼 보상을 받을수록 지속적으로 몰입하여 일을 할 수 있다는 이론적 가정(배진형, 2011; Homans, 1961; Vadenberg & Scarpello, 1994), 조직의 분배공정성이 높을수록 경력몰입이 높아진다는 실증연구(강종수, 류기형, 2007; 박세현, 조남욱, 2009; 서은호, 2005) 등이 있었다.

둘째, 절차공정성은 경력몰입에 정적인 영향을 미친다. 이와 관련된 선행연구로는 조직의 임금분배를 비롯한 보상 결정 시스템에 대한 신뢰가 직업생활에 전념할 수 있도록 도와준다는 이론적 가정(Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt et al., 2001; Cropanazno et al., 2007), 조직의 절차공정성이 높을수록 경력몰입이 높아진다는 실증연구(강종수, 류기형, 2007; 문영주, 2005) 등이 있었다.

셋째, 경력개발지원은 경력몰입에 정적인 영향을 미친다. 이와 관련된 선행연구로는 개인의 경력계획과 이를 뒷받침해주는 조직차원의 경력관리는 경력만족에 영향을 주고 이를 통해 경력

몰입을 높인다는 이론적 가정(서윤석, 2003; 최해수, 2005; Aree & Tan, 1992), 조직의 경력개발 지원이 높을수록 경력몰입이 높아진다는 실증연구(최해수, 2005; Aree & Tan, 1992) 등이 있었다.

〈표 II-5〉 경력몰입과 개인 특성 변인의 관계 선행연구 종합

관계	선행연구
분배공정성 → 경력몰입	강종수, 류기형, 2007; 박세현, 조남욱, 2009; 배진형, 2011; 서은호, 2005; Homans, 1961; Vadenberg & Scarpello, 1994
절차공정성 → 경력몰입	강종수, 류기형, 2007; 문영주, 2005; Colquitt et al., 2001; Cohen-Charash & Spector, 2001, Cropanazno et al., 2007
경력개발지원 → 경력몰입	서윤석, 2003; 최해수, 2005; Aree & Tan, 1992



### III. 연구 방법

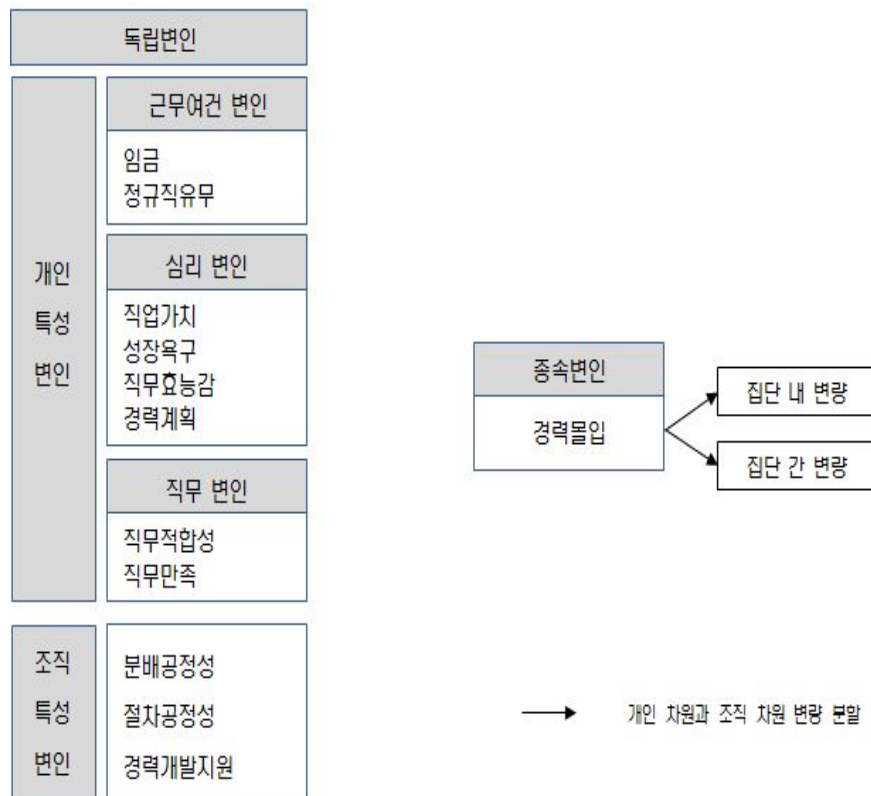
#### 1. 연구 설계

이 연구는 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입과 개인 및 조직 특성 변인의 위계적 관계를 구명하는데 목적이 있다. 연구의 종속변인은 경력몰입이며, 독립변인은 개인 특성 변인 및 조직 특성 변인이다. 개인 특성 변인은 크게 근무여건 변인과 심리 변인, 직무 변인으로 구분할 수 있으며, 근무여건 변인은 임금, 정규직 유무 등으로 구성되고, 심리 변인은 직업가치, 성장욕구, 직무효능감, 경력계획으로, 직무변인은 직무적합성, 직무만족으로 구성된다. 조직 특성 변인은 분배공정성, 절차공정성, 경력개발지원으로 구성된다.

이와 같이 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입과 개인 및 조직 특성 변인을 종합적으로 구명함에 있어 개인 특성 변인은 개인을 분석단위로 하며, 조직 특성 변인은 조직을 분석단위로 한다는 점에서 개인 차원(Level 1)과 조직 차원(Level 2)이라는 위계적 수준으로 구분된다. 따라서 개인 특성 변인은 소속된 집단에 관계없이 개인별로 독립적인 특성(점수)을 갖는 변인을 의미하며, 조직 특성 변인은 동일한 집단에 소속된 구성원들은 상호 종속적인 반면 다른 집단의 구성원들과는 독립적인 특성을 갖는 변인을 의미한다(Raudenbush & Bryk, 2002). 즉, 개인 특성 변인은 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 내재적 특성으로 개인별로 서로 독립적인 특성을 갖고, 개인별로 서로 다른 점수를 갖게 되는 반면, 조직 특성 변인인 분배공정성, 절차공정성, 경력개발지원은 동일한 조직에 소속된 중소기업 특성화고졸 초기경력자에게 동일한 영향을 미치며, 다른 조직에 소속된 중소기업 특성화고졸 초기경력자와는 다른 점수를 갖게 된다. 따라서 개인 특성 변인은 개별 중소기업 특성화고졸 초기경력자에 따라 상이한 값을 갖는 자료이며, 조직 특성 변인은 하나의 조직이 하나의 값을 갖는 자료로 구성된다.

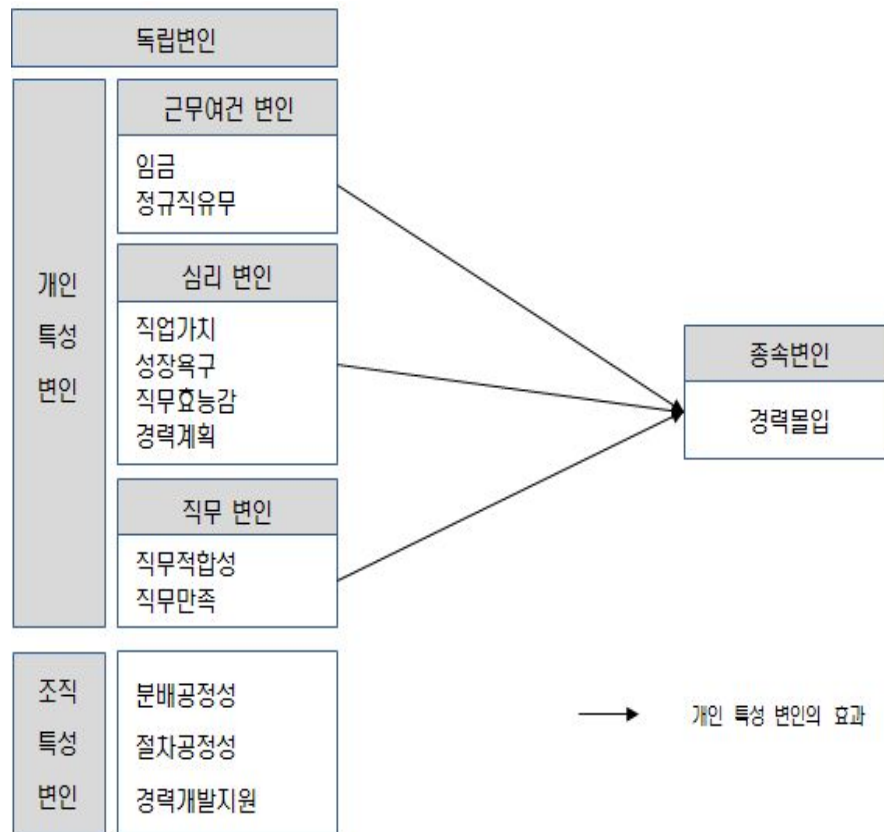
개인 특성 변인과 조직 특성 변인의 위계적 구조로 이루어진 변인 간의 관계 분석을 위해 김기용과 나승일(2010)은 “위계적 선형모형 분석(HLM: Hierarchical Linear Model)의 기초모형(Null Model), 중간모형(Mean Model), 연구모형(Explanatory Model)을 순차적으로 설정”(p. 60) 하였으며, 이 연구에서도 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입과 개인 및 조직 특성 변인의 위계적 관계 분석을 위해 이와 같은 연구 모형을 설정하였다.

먼저 HLM 기초모형(무선효과 일원변량분석)은 집단 내 모형과 집단 간 모형에 독립변인을 투입하지 않고, 종속변인인 경력몰입과 집단 구분만 있는 최소 모형으로 설정하였다. 기초모형은 경력몰입에 관한 개인 차원과 조직 차원의 변량 분할과 집단 내 상관계수(ICC) 도출을 통해 경력몰입이 조직에 따라 차이가 있는지를 구명하기 위해 설정하였다([그림 III-1] 참조).



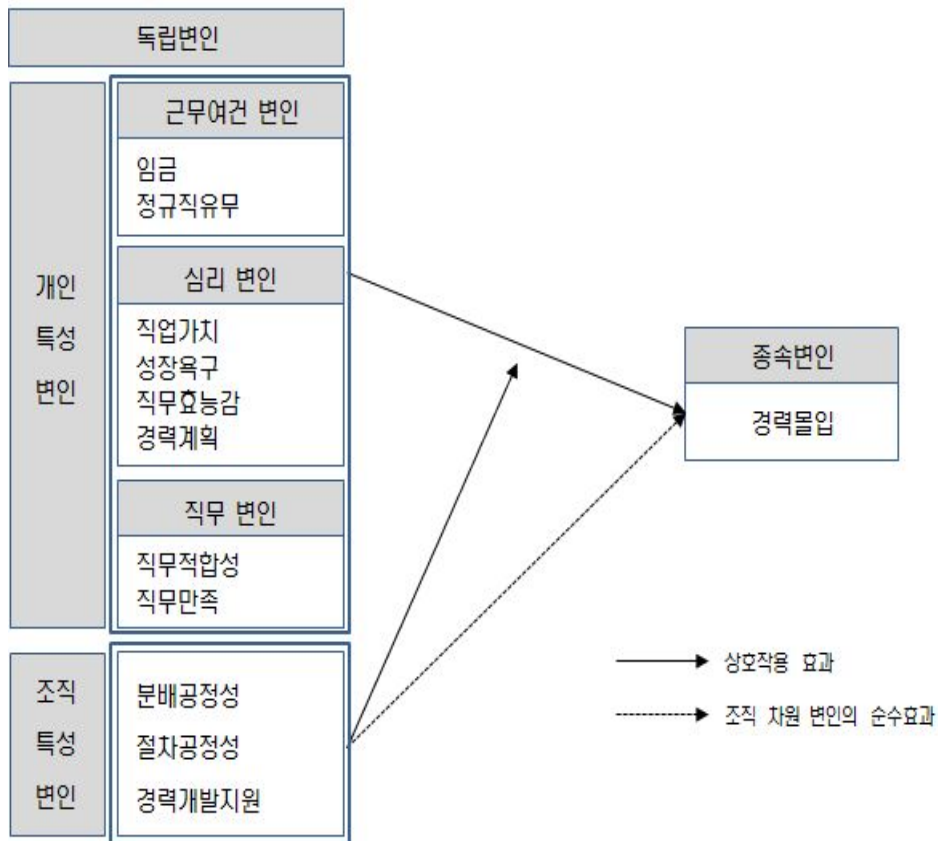
[그림 III-1] 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입에 대한 개인 및 조직차원의 변량 분할을 위한 HLM 기초모형

다음으로 HLM 중간모형(무선효과 회귀계수모형)은 집단 내 모형에 개인 차원 독립변인인 중소기업 특성화고졸 초기경력자 특성(근무여건 변인, 심리 변인, 직무 변인) 변인을 투입하고, 집단 간 모형에는 독립변인을 투입하지 않는 모형으로 설정하였다. 중간모형은 경력몰입에 대한 개인 차원 변인의 효과를 구명하기 위해 설정하였다([그림 III-2] 참조).



[그림 III-2] 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입에 대한 개인 특성 변인의 효과 분석을 위한 HLM 중간모형

마지막으로 HLM 연구모형(절편-결과 모형)은 집단 내 모형에 개인 차원 독립변인을 투입하고, 집단 간 모형에 조직 차원 독립변인(분배공정성, 절차공정성, 경력개발지원)을 투입한 모형을 설정하였다. 연구모형은 경력몰입에 관한 조직 특성 변인의 효과, 개인 특성 변인과 조직 특성 변인의 상호작용 효과를 구명하기 위해 설정하였다([그림 III-3] 참조).



[그림 III-3] 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입에 대한 조직 특성 변인의 효과 및 개인·조직 특성 변인의 상호작용 효과 분석을 위한 HLM 연구모형

## 2. 연구 대상

이 연구의 대상은 특성화고를 졸업하고 중소기업에 취업한 5년 이하의 초기경력자이다. 2012년 8월 현재 경제활동 인구 중 청년층(15~29세)은 5,148천명이며, 이 중 고졸 취업자는 500천명이다(국가통계포털, 2012). 한편, 이 중 특성화고를 졸업하고 중소기업에 재직하는 취업자는 총 459천명으로 91.7%에 해당한다. 그러나 고졸 경제활동 인구수만 보고되고 있을 뿐, 연령, 출신 학교 등 개인적 정보는 공개되고 있지 않으므로 모집단을 대상으로 표집을 하기에는 한계가 있다. 또한, 경제활동인구조사는 전체 인구를 대상으로 최종 교육 연한만을 확인하기 때문에, 종사하고 있는 분야나 업체 등에 대한 목록을 확인하는 것도 한계가 있으며, 종사하고 있는 업

무가 숙련을 요구하는 기술인력인지 혹은 단순 서비스직 등인지를 구분하는데 한계가 있다. 따라서 이 연구에서는 모집단을 개념적으로 명확하게 규정할 수 있는 목표모집단(target population)을 선정하였다. 한편, 경력몰입 연구에서 목표모집단 선정시에는 동일한 경력 단계에 있는 사람을 대상으로 해야 하는데, 그렇지 않을 경우 직급, 경력연수 등에 따라 경력몰입에 영향을 주는 변수들의 차이가 발생하여 정확한 결과를 예측하는데 장애가 되기 때문이다(Carson & Bedeian, 1994; Chang, 1999; Kidd & Green, 2012). 또한, 근로자의 경우 경력단계에 따라 동일한 단계에서는 유사한 특성을 보이며(Adjer & Aranya, 1984; Morrow & McElroy, 1987), 이를 바탕으로 경력단계에 따라 동일한 단계에 있는 집단을 대상으로 경력몰입을 연구한 Aree 등 (1994)의 연구를 바탕으로 동일한 경력단계로 한정하여 목표모집단을 선정하였다.

이 연구의 목표모집단은 2012년 고용노동부와 한국산업인력공단에서 지원하는 사업주훈련에 참여한 중소기업에 속한 근로자 중 경력이 5년인 경우로 한정하였다. 이에 따라 목표모집단을 추정하면 총 11,225개 기업의 3,769명이 도출되었다. 사업주훈련에 참여한 중소기업으로 한정하는 이유는 졸업연수를 기준으로 취업자를 계산할 경우 시간의 경과에 따라 진출입이 발생할 문제가 있기 때문이며, 사업주훈련의 경우 가장 많은 수의 중소기업이 참여하는 사업으로 실질적으로 획득할 수 있는 자료 중에서는 중소기업 특성화고졸 초기경력자 수를 한정하기에 가장 적합하기 때문이다.

목표모집단을 특성화고등학교 졸업생으로 한정하는 이유는 기술·기능인력을 양성하여 고등학교 재학 시 습득한 기술·기능을 바탕으로 고용이 되고 이를 유지한다는 점을 고려한 것이다. 초기경력자를 해당 직업분야에 취업한지 5년 이하인 근로자로 한정하는 이유는 숙련이 완성되는 기간과 직업생활에 안착할 수 있는 기간을 종합적으로 고려한 결과이다. 첫째, 숙련 완성과 관련하여 국내에서 특정 산업분야에 종사할 때 숙련이 완성되기까지 소요되는 시간이 일반적으로 5년 내외라는 연구결과(윤양배, 김영생, 정무권, 2008)를 고려하였다. 둘째, 직업생활 안착 기간과 관련하여 첫 취업 후 초기경력 5년은 직업 생활에서 학습과 적응이 가장 활발하게 일어나는 시기이고, 이에 실패할 경우 직업생활을 이탈하기 가장 쉬운 단계이기 때문에(이철선, 2007; 장원섭, 김소영, 김민영, 김근호, 2007; 채창균, 김안국, 오호영, 2005; 한국경영자총협회, 2007; Feldman, 1988) 그 중요성과 특수성을 고려하여 5년 이내의 취업자로 설정하였다.

표집에서는 위계적 선형모형 분석에 필요한 적정 수를 충족시킬 필요가 있다. 이는 다수준 분석시 조직 내 동일성과 조직 간 다양성을 확보할 수 있는 조사대상과 표본의 크기를 선정하



는 것이 무엇보다 중요하기 때문이다. 일반적으로 위계적 선형모형 분석에서는 추정과 표준오차의 정확성을 위해 조직 수준에서 30개 이상의 집단이 필요한 것으로 제시되고 있으나(Kreft, 1996), 적절성을 갖기 위해서는 얼마나 많은 표본 수를 필요로 하는가에 대한 명확한 지침은 없는 상태이다(Pollack, 1998). 또한, 집단을 많이 확보하였다면 집단 내 개인의 수는 적어도 무방하며, 반대로 개인의 수가 많다면 집단의 수는 적어도 무방함도 제시되고 있다(이혜정, 2012). 특히 개인 차원에서는 집단별로 최소 5명 이상의 자료가 표집 되어야 자료 가공시 나타나는 편의성(biases)이 감소하기 때문에 조직을 대표하는 집단자료로 활용할 수 있다(김강호, 2008; Bliese, 1998). 이러한 점들을 고려해볼 때 기업 당 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 확보 수가 많지 않다는 점을 고려하여 50개 집단에서 5명씩을 표집 하였다.

표본의 선정은 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 기업별 분포 자료가 존재하지 않는다는 점을 감안하여 기업 단위를 무선표집하였다. 이때 한국산업인력공단의 내부자료인 사업주훈련 참여 중소기업 리스트를 활용하여 총 11,225개의 사업체에 일련번호를 부여한 후 SPSS 17.0 통계패키지를 활용하여 50개 기업을 무선표집하였다. 이 때 사업 장 내 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 5인 미만인 경우는 다시 샘플링을 하는 방식으로 50개 기업이 선정될 때까지 반복하였다.

### 3. 조사 도구

이 연구의 목적 달성을 위한 조사도구로는 질문지를 사용하였다. 질문지는 경력몰입, 심리 변인인 직업가치, 성장욕구, 직무효능감 및 경력계획, 직무 변인인 직무적합성 및 직무만족, 조직 변인인 분배공정성, 절차공정성 및 경력개발지원, 개인 근무여건 변인 영역으로 구성하였다. 응답양식은 5점 리커트척도 및 선택형 문항을 활용하였다.

특히 경력몰입 측정도구는 Balu(1986), Carson & Bedeian(1994)의 연구에서 제시한 경력몰입 측정 도구를 참고하여 연구자가 우리나라 특성화고등학교를 졸업하고 중소기업에 취업한 근로자의 경력몰입을 측정하기 적합하도록 직접 개발하였다. 이 외의 직업가치, 성장욕구, 직무효능감, 경력계획, 직무적합성, 직무만족, 분배공정성, 절차공정성 및 경력개발지원에 대한 측정도구는 선행 측정도구를 이 연구의 목적과 대상에 맞도록 변안하거나 기존 도구의 문항을 추출하여 수정·보완하는 방식으로 활용하였다. 이 연구에서 사용될 조사도구를 제시하면 <표 III-1>과 같다.

〈표 III-1〉 조사도구 구성

구분				문항수	문항번호	
종속변인		경력몰입	경력 애착	9	I-1~9	
			유지 의지	5	I-10~14	
독립 변인	개인 특성 변인	근무여건 변인	임금		1	V. 2
			정규직유무		1	V. 6
		심리 변인	직업가치	내재적 가치	5	II-1. 1~5
				외재적 가치	8	II-1. 6~13
			성장욕구		6	II-2. 1~6
			직무효능감		8	II-3. 1~8
			경력계획		6	II-4. 1~6
		직무 변인	직무적합성	직무-능력 적합성	3	III-1. 1~3
				직무-성격 적합성	2	III-1. 4~5
			직무만족		12	III-2. 1~12
	조직 특성 변인	분배공정성		5	IV-1. 1~5	
		절차공정성		6	IV-1. 6~11	
		경력개발지원	전략적 체계성		4	IV-2. 1~4
			운영적 체계성		4	IV-2. 5~8
			성장기회		4	IV-2. 9~12
			상사지원		6	IV-2. 13~18

이 연구의 조사도구는 타당성과 신뢰성 확보를 위해 관련 분야의 전문가를 대상으로 타당성 검토와 예비조사를 통해 수정·보완되고 검증과정을 거쳐 본조사에 활용되었다. 먼저 관련 분야 전문가 대상 타당성 검토는 직업교육을 전공하고, 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 직업생활과 관련하여 연구 경험이 있는 교수 및 연구자 3인과 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 추수 지도를 시행하는 특성화고 교사 3인, 중소기업 특성화고졸 초기경력자를 관리하는 기업의 담당자 3인 등 총 9인을 대상으로 2013년 8월 5일부터 8월 23일까지 실시하였다. 특히 연구자가 개발한 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입 측정도구가 구인별 조작적 정의에 맞게 문

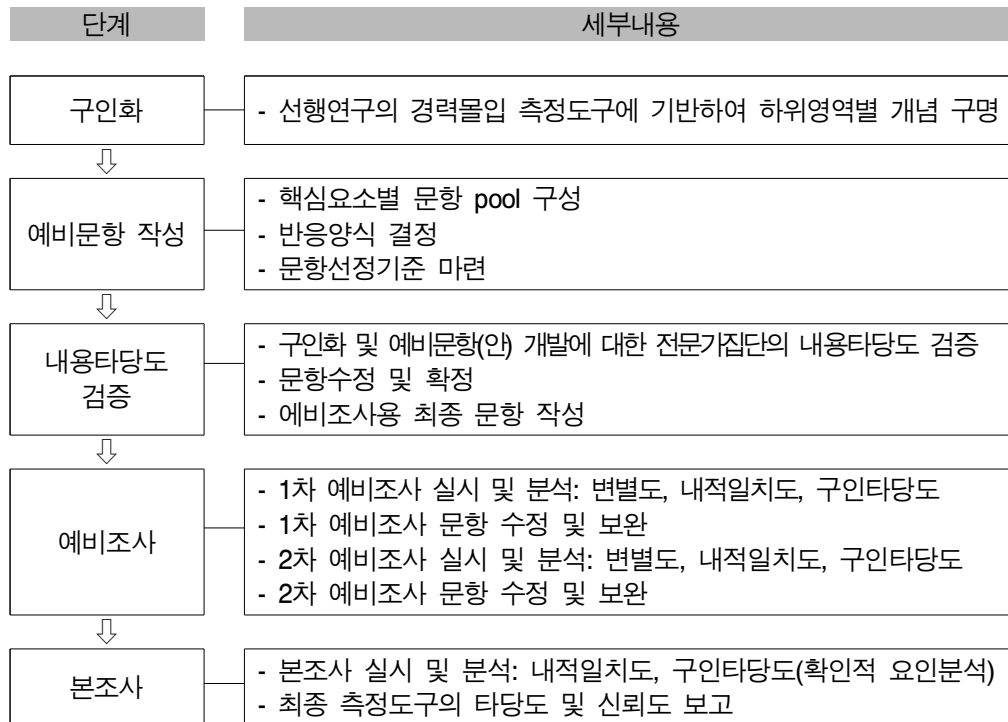
항 설정이 이루어졌는지 내용타당도를 검토 받았으며, 그 외에 모든 변인의 측정문항의 진술이나 표현방식이 조사 대상에 부합하도록 적절한지 의견을 조사하고 이를 반영하였다.

예비조사는 6개 중소기업 60명의 중소기업 특성화고졸 초기경력자를 대상으로 2013년 8월 25일부터 8월 30일까지 실시하였다. 예비조사에서는 60명의 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 모두 응답하였고, 60명의 자료가 모두 분석에 활용되었다. 특히 연구자가 개발한 경력몰입 측정도구의 경우 내적합치도와 구인타당도를 검증하였다. 내적합치도 검증을 위해서 Cronbach  $\alpha$ 와 문항-전체 상관계수를 분석하였으며, 구인타당도 검증을 위해서 요인분석을 실시하였다. 그리고 선행연구의 측정도구를 활용한 직업가치, 성장욕구, 직무효능감, 경력계획, 직무적합성, 분배공정성, 절차공정성, 경력개발지원 등의 측정도구는 내적일치도(Cronbach  $\alpha$ )를 검증하였다.

본조사에서는 모든 측정도구에 대하여 최종적으로 내적일치도 계수를 통해 신뢰도를 확인하고, 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 통해 구인타당성을 확보하였다. 확인적 요인분석에서는 표준화적재지(표준화 회귀계수)가 0.5이상이면 구인타당성은 확보되었다고 할 수 있으나(김계수, 2010), 보다 엄격하게는 표준화적재치가 0.7이상일 때 개별 관측변수의 신뢰도를 확보할 수 있다(배병렬, 2011). 이 연구에서는 0.7을 기준으로 하였다.

## 가. 경력몰입 측정도구

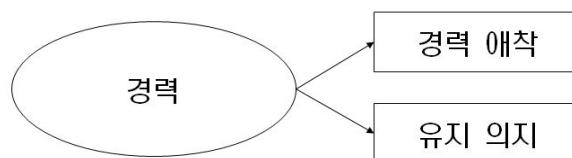
이 연구에서는 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입 측정도구를 개발하여 관련 변인과의 관계를 분석하며, 경력몰입 측정도구 개발 절차는 [그림 III-4]와 같다. Aryee와 Tan(1992)의 경력몰입 개념 정의에 더하여 하위 영역을 설정하고 이에 대한 예비문항을 작성하였다. 작성된 문항(안)은 전문가집단의 내용타당도 검토결과에 따라 수정하였으며, 예비조사를 실시한 뒤 본조사에 활용하였다.



[그림 III-4] 경력몰입 측정도구 개발 절차

### 1) 구인화 모형 설정

경력몰입에 대한 구인화 모형은 Aryee와 Tan(1992)의 경력몰입 개념 정의 및 측정 도구에  
 터하여 잠정적으로 [그림 III-5]와 같이 설정하였다. 우선 경력몰입을 직업에 대한 감정적 개념  
 인 경력 애착과 행동적인 측면인 유지 의지 두 가지 영역으로 구분하였으며, 각 영역에 해당하  
 는 문항을 수정하였다.



[그림 III-5] 경력몰입 구인화 모형

## 2) 예비문항 작성

구인화 모형을 토대로 경력몰입 측정을 위한 예비문항을 작성하였다. 예비문항 작성에서는 하위영역별로 몇 개의 문항을 작성할 것인지가 먼저 논의되어야 한다. 일반적으로 최종 검사에서 하위 영역별로 3-15개 정도의 문항을 구성할 것을 제안하고 있으므로(Croker & Algina, 1986; Walsh & Betz, 1995), 이 연구에서는 문항개발에 주로 참고한 Blau(1985), Carson과 Bedeian(1994), Colarelli과 Bishop(1990)의 문항을 참고하여 하위 영역별로 5-10개의 예비문항을 작성하였다.

이를 위해서는 앞서 살펴본 경력 애착과 유지 의지에 대한 구체적인 개념 정의가 필요한데, 경력 애착은 현재 자신이 종사하고 있는 직업에 대해 애착을 가지고 그 분야에서 경력을 이어가고자 생각하는 마음을 의미하며, 유지 의지는 자신의 현재 경력을 유지하기 위해 관심을 가지고 계발하려고 노력하는 것을 의미한다.

이에 따라 측정도구는 경력 애착 10문항, 유지 의지 5문항으로 총 15문항의 예비문항이 개발되었다. 개발된 문항에 대하여 지시문과 응답양식을 결정하였다. 지시문은 각 문항에 대하여 본인이 자기의 직업에 얼마나 애착을 가지고, 이를 유지하기 위해 노력하는지에 대해 응답하도록 하였다. 또한, 측정도구의 반응양식은 ‘전혀 그렇지 않다(1)’에서 ‘매우 그렇다(5)’ 등의 5단계 Likert 척도로 구성하였다.

## 3) 내용타당도 검증

연구자가 선행연구를 통하여 개발한 예비문항이 실제로 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입을 측정하기에 타당한지에 대한 내용타당도를 검토하였다. 내용타당도 검토는 직업교육을 전공하고 경력몰입 및 관련 연구를 수행한 경험이 있는 교수 및 연구자 3인과 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 소속되어 있는 집단의 상사 3인, 중소기업 특성화고졸 초기경력자 3인을 대상으로 검토하였다.

검토 결과 일반 직장인에 비해 문항을 보다 쉽게 풀어서 제시해야 한다는 수정·보완 의견이 제시되었다. 또한, 설문지 내에서 직업분야, 직업, 직업생활 등이 혼재되어 있는 것이 문제점을 지적되어 직업분야로 통일하였다. 마지막으로 경력목표, 경력계획, 업무성과 등의 단어가 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 이해 할 수 있는 단어인가에 대한 논란이 있었으나, 중소기업 특성화고졸 초기경력자나 상사의 검토 결과 이미 특성화고 재학 시절부터 익숙하게 접한 용어

이고 현장에서 사용하고 있기 때문에 문항에서 사용하는 것이 가능하다는 의견이었으며, 이를 수용하여 제시하였다.

#### 4) 예비조사

예비조사 자료를 통해 문항의 신뢰도 분석, 문항-전체 상관분석, 요인분석을 실시하였다. 경력몰입 측정도구 15개 문항의 신뢰도 계수(Cronbach  $\alpha$ )는 0.842로 높은 신뢰도를 나타냈으며, 4번 문항을 제거할 경우 전체 신뢰도 계수가 약간 증가하는 것 외에는 대체로 낮아지는 것으로 나타났다([부록 3] 예비조사 결과 참조). 또한, 하위변인별 신뢰도 계수 역시 ‘경력 애착’이 0.803, ‘유지 의지’가 0.797 등으로 비교적 양호한 것으로 나타났다.

또한, 문항의 변별도를 판단하기 위해 문항-전체 상관분석을 실시하였다. 문항-전체 상관분석은 경력몰입 15개 문항의 총점과 개별 문항간의 상관계수 분석을 통해 이루어졌다. 문항 간 내적 합치도가 높으면 개별 문항과 전체 총점과의 상관계수가 높아야 한다. 분석결과 문항 4를 제외한 모든 문항에서 전체 경력몰입 값과 0.502~0.784의 유의미한 상관관계가 나타나 변별도가 확보되었다([부록 2] 예비조사 결과 참조).

예비조사 분석 결과를 바탕으로 4번 문항의 경우 문항의 신뢰도와 변별도가 모두 부적절한 것으로 나타났으며, 이는 4번이 경력몰입을 측정한다기보다는 어려움 극복 혹은 효능감 등에 초점을 맞추어져 발생하는 문제라고 판단되어 본조사에서는 문항을 삭제하였다.

#### 5) 본조사

본조사에서는 최종적으로 개발된 14개 문항에 대하여 신뢰도 분석과 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 실시하였다. 먼저 경력몰입 14문항에 대한 신뢰도 분석 결과 신뢰도 계수(alpha)는 0.850으로 양호하게 나타났으며, 하위변인별 신뢰도도 계수 역시 ‘경력 애착’ 0.821, ‘유지 의지’ 0.807 등으로 양호한 것으로 나타났다.

또한, 경력몰입 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-2>와 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항이 각 하위변인에 유의미하게 적재되는 것으로 나타났으며, 하위요인별 요인적재량(표준화 계수)은 ‘경력 애착’이 0.503~0.724, ‘유지 의지’가 0.499~

0.629로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 문항 6번, 10번의 표준화 계수가 다른 문항에 비해 상대적으로 낮은 수치를 보였으나, 일반적으로 0.5 이상인 경우 타당성을 확보할 수 있으므로 문항을 제거하지 않고 그대로 활용하였다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타났다. 다만, CFI 값만이 0.9 이상이며 1에 가까울수록 적합하다는 수용 가능 범위에 미치지 못하였으나, 그 차이가 0.005로 매우 작으며, 타 지수가 모두 적합하기 때문에 경력몰입 도구의 신뢰도와 구인타당성은 모두 확보 되었다고 할 수 있다.

〈표 III-2〉 경력몰입 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R.
<b>경력 애착</b>				
문항 01	1.159	0.724	0.199	5.818***
문항 02	.0909	0.507	0.194	4.688***
문항 03	1.048	0.638	0.193	5.432***
문항 04	1.493	0.627	0.278	5.374***
문항 05	0.932	0.503	0.200	4.660***
문항 06	1.1113	0.501	0.242	4.609***
문항 07	1.349	0.629	0.251	5.383***
문항 08	10.41	0.575	0.240	5.099***
문항 09	1.000	0.529	-	-
<b>유지 의지</b>				
문항 10	0.773	0.499	0.172	4.499***
문항 11	0.804	0.603	0.146	5.515***
문항 12	0.795	0.598	0.145	5.480***
문항 13	0.849	0.560	0.162	5.224***
문항 14	1.000	0.629	-	-

주1) 적합도 지수:  $\chi^2=193.634(df=76, p=0.000)$ , RMR=0.047, GFI=0.917, NFI=0.908, IFI=0.900, CFI=0.895

주2) 유의도: \*\*\*= $p<0.001$

## 나. 개인 특성 변인 측정도구

### 1) 직업가치

직업가치(work values)는 자신이 종사하는 직업에 대해 가치를 부여하고, 일을 통해 달성하고자 하는 목표와 결과에 대해 개인 부여하는 중요성 정도로(Brief, 1998; Cherrington, 1980; Frieze et al., 2006; Nord, Brief, Atieh, & Doherty, 1988), 내재적 가치와 외재적 가치를 구성 요인으로 한다. 이 연구에서는 Kilpatrick(1968)의 직업가치척도(Occupational Value Scale)를 토대로 이기학(1997)이 재구성한 측정도구를 수정하여 활용하였다. 이 도구는 내재적 가치, 외재적 가치의 두 가지 영역으로 구성되어 있으며, 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 계수는 0.801로 양호한 수준이었다. 한편, 이 연구에서 직업가치 측정도구는 총 13문항으로 이루어져 있으며, 내재적 가치와 외재적 가치 등의 2개 영역으로 구성되었으며, 응답범위는 이기학(1997)의 도구의 응답 범위에 따라 5점 리커트 척도로 측정되었다.

직업가치 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 직업가치 13문항 전체의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 계수는 0.802로 높은 신뢰도를 나타내었다. 또한, 하위변인별 내적일치도는 내재적 가치 5문항 0.821, 외재적 가치 8문항 0.715 등으로 비교적 양호하였다. 따라서 본조사에서는 문항의 표현만을 응답자가 이해하기 쉽도록 일부 수정하여 활용하였다.

본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 직업가치 13문항 전체의 신뢰도 계수는 0.806으로 높은 신뢰도를 나타내었다. 하위변인별 신뢰도 계수는 내재적 가치 0.792, 외재적 가치 0.815 등으로 비교적 양호하였다.

또한, 직업가치 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-3>과 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항이 각 하위변인에 유의미하게 적재되는 것으로 나타났으며, 하위요인별 요인적재량(표준화 계수)은 내재적 가치 0.679~0.845, 외재적 가치 0.585~0.836으로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타나 직업가치 도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.



〈표 III-3〉 직업가치 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R.
<b>내재적 가치</b>				
문항 01	1.000	0.759	-	-
문항 02	1.210	0.845	0.068	7.699***
문항 03	1.240	0.832	0.071	7.372***
문항 04	1.376	0.819	0.081	7.049***
문항 05	0.933	0.679	0.068	3.740***
<b>외재적 가치</b>				
문항 06	1.000	0.683	-	-
문항 07	1.077	0.769	0.080	7.535***
문항 08	0.812	0.585	0.077	8.552***
문항 09	0.945	0.741	0.072	8.095***
문항 10	1.013	0.765	0.075	8.464***
문항 11	1.107	0.836	0.065	7.012***
문항 12	1.143	0.800	0.071	6.173***
문항 13	1.184	0.805	0.073	6.308***

주1) 적합도 지수:  $\chi^2=192.353(df=64, p=0.000)$ , RMR=0.026, GFI=0.883, NFI=0.900, IFI=0.929, CFI=0.929

주2) 유의도: \*\*\*=p<0.001

## 2) 성장욕구

성장욕구(growth need)는 개인이 자신의 직업분야에서 성장, 발전하고 싶은 바램으로, 도전적인 일을 하고 싶어 하고, 새로운 것을 배우고 싶어 하며, 독립적으로 활동하고 다양한 일을 좋아하는 정도를 의미한다(이규만, 1999; Christina, Lucy, & Terry, 2009; Phillips & Bedeian, 1994). 이 연구에서는 Hackman과 Oldham(1981)의 성장욕구 도구를 토대로 박슬기(2008)가 서비직 종사자를 대상으로 한 연구에서 활용한 도구 사용하였다. 이 도구는 총 6문항의 단일영역으로 이루어졌으며, 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 계수는 0.834로 양호한 수준이었다. 한편, 이 연구에서 직업가치 측정도구는 총 6문항의 단일영역으로 이루어졌으며, 응답범위는 Hackman과 Oldham(1981), 박슬기(2008)의 도구의 응답범위에 따라 5점 리커트 척도로 측정되었다.

성장욕구 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 성장욕구 6문항 전체의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 계수는 0.807로 높은 신뢰도를 나타내었다. 따라서 본조사에서는 문항의 표현만을 응답자가 이해하기 쉽도록 일부 수정하여 활용하였다.

본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 성장욕구 6문항 전체의 신뢰도 계수는 0.807로 높은 신뢰도를 나타내었다. 또한, 성장욕구 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-4>와 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항이 유의미하게 적재되는 것으로 나타났다. 요인적재량(표준화 계수)은 0.456~0.758로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 문항 2번의 표준화 계수가 0.456으로 다른 문항에 비해 상대적으로 낮은 수치를 보였으나, 일반적인 기준인 0.5와 큰 차이를 나타나지 않아 타당성을 확보할 수 있으므로 문항을 제거하지 않고 그대로 활용하였다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타나 성장욕구 도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

<표 III-4> 성장욕구 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R.
문항 01	0.990	0.622	0.153	6.481***
문항 02	0.704	0.456	0.138	4.363***
문항 03	1.028	0.746	0.136	7.540***
문항 04	10.87	0.670	0.157	6.917***
문항 05	0.967	0.758	0.127	7.631***
문항 06	1.000	0.689	-	-

주1) 적합도 지수:  $\chi^2=17.096(df=9, p=0.047)$ , RMR=0.020, GFI=0.962, NFI=0.937, IFI=0.969, CFI=0.968

주2) 유의도: \*\*\*= $p<0.001$

### 3) 직무효능감

직무효능감(job self-efficacy)이란 직무 상황에서 주어진 역할을 성공적으로 수행하거나 성과를 창출할 수 있을 것이라는 개인의 능력에 대한 믿음이나 신념을 의미한다(Rooney &

Osipow, 1992). 이 연구에서는 Bandura(1997)의 자기효능감 이론을 토대로 근로자의 자기효능감 측정을 위해 개발된 Chen, Gully와 Eden(2001)의 직무효능감 측정도구를 우리나라 기업 근로자에게 적합하도록 수정·보완한 장현진(2012)의 직무효능감 측정도구를 활용하였다. 이 도구는 총 8문항의 단일영역으로 이루어졌으며, 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 계수는 0.928로 양호한 수준이었다. 한편, 이 연구에서 직무효능감 측정도구는 총 8문항의 단일영역으로 이루어졌으며, 응답범위는 Chen, Gully와 Eden(2001), 장현진(2012)의 도구의 응답범위에 따라 5점 리커트 척도로 측정되었다.

직무효능감 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 직무효능감 8문항 전체의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 계수는 0.842로 높은 신뢰도를 나타내었다. 따라서 본조사에서는 문항의 표현만을 응답자가 이해하기 쉽도록 일부 수정하여 활용하였다.

본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 직무효능감 8문항 전체의 신뢰도 계수는 0.842로 높은 신뢰도를 나타내었다. 또한, 직무효능감 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-5>와 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항이 유의미하게 적재되는 것으로 나타났으며, 요인적재량(표준화 계수)은 0.560~0.729로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타나 직무효능감 도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

<표 III-5> 직무효능감 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R.
문항 01	1.038	0.729	0.155	6.680***
문항 02	1.101	0.718	0.167	6.609***
문항 03	1.095	0.702	0.168	6.510***
문항 04	0.892	0.612	0.151	5.900***
문항 05	0.963	0.561	0.159	6.040***
문항 06	0.880	0.560	0.160	5.515***
문항 07	0.890	0.522	0.171	5.212***
문항 08	1.000	0.605	-	-

주1) 적합도 지수:  $\chi^2=34.682(df=20, p=0.000)$ , RMR=0.024, GFI=0.942, NFI=0.908, IFI=0.959, CFI=0.958

주2) 유의도: \*\*\*= $p<0.001$

#### 4) 경력계획

경력계획(career planning)은 개인이 직업생활에서 자신의 경력목표를 설정하고 이를 달성하기 위한 실천계획을 수립한 정도를 의미한다(Gould, 1979; Hackman et al., 1983). 이 연구에서는 Gould(1979)가 개발하여 미국의 모바일 회사 직원을 대상으로 조사한 연구에 사용된 career planning 도구를 우리나라 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 상황에 맞게 변안하여 활용하였다. 이 도구는 총 6문항의 단일영역으로 이루어졌으며, 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 계수는 0.80으로 양호한 수준이었다. 한편, 이 연구에서 경력계획 측정도구는 총 6문항의 단일영역으로 이루어졌으며, 응답 범위는 Gould(1979)의 도구의 응답범위에 따라 5점 리커트 척도로 측정되었다.

경력계획 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 경력계획 6문항 전체의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 계수는 0.808로 비교적 양호한 신뢰도를 나타내었다. 따라서 본조사에서는 문항의 표현만을 응답자가 이해하기 쉽도록 일부 수정하여 활용하였다.

본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 경력계획 6문항 전체의 신뢰도 계수는 0.758로 높은 신뢰도를 나타내었다. 또한, 경력계획 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-6>과 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항이 유의미하게 적재되는 것으로 나타났다. 요인적재량(표준화 계수)은 0.468~0.822로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 그러나 1번 문항의 경우 표준화 계수가 0.468로 낮았지만, 기준이 되는 0.5와 차이가 크지 않아 삭제하지 않고 분석에 활용하였다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타나 직무효능감 도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

<표 III-6> 경력계획 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R.
문항 01	0.644	0.468	0.121	5.333***
문항 02	0.938	0.715	0.112	8.337***
문항 03	1.061	0.787	0.115	9.199***
문항 04	0.881	0.512	0.115	6.179***
문항 05	1.028	0.822	0.108	9.553***
문항 06	1.000	0.767	-	-

주1) 적합도 지수:  $\chi^2=38.028(df=9, p=0.000)$ , RMR=0.066, GFI=0.919, NFI=0.880, IFI=0.905, CFI=0.904

주2) 유의도: \*\*\*= $p<0.001$

## 5) 직무적합성

직무적합성은 자신이 수행하는 직무가 자신의 능력이나 성격과 일치하는 정도를 의미한다 (김미희, 신유형, 문철우, 2012; Lauver & Kristof-Brown, 2001). 이 연구에서는 Lauver와 Kristof-Brown(2001)이 개발한 측정도구를 번안하여 활용하였다. 이 도구는 직무-능력 적합성 3문항, 직무-성격 적합성 2문항으로 구성되어 있으며, 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 계수는 0.790으로 양호한 수준이었다. 한편, 이 연구에서 직무적합성 측정도구는 총 5문항으로 이루어졌으며, 응답 범위는 Lauver와 Kristof-Brown(2001)의 도구의 응답범위에 따라 5점 리커트 척도로 측정되었다.

직무적합성 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 직무적합성 5문항 전체의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 계수는 0.846으로 비교적 양호한 신뢰도를 나타내었다. 따라서 본조사에서는 문항의 표현만을 응답자가 이해하기 쉽도록 일부 수정하여 활용하였다.

본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 직무적합성 5문항 전체의 신뢰도 계수는 0.846으로 높은 신뢰도를 나타내었다. 하위변인별 신뢰도 계수는 직무-능력 적합성 0.798, 직무-성격 적합성 0.754 등으로 비교적 양호하였다.

또한, 직무적합성 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-7>과 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항이 각 하위변인에 유의미하게 적재되는 것으로 나타났으며, 하위요인별 요인적재량(표준화 계수)은 직무-능력 적합성 0.509~0.678, 직무-성격 적합성 0.731~0.830으로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타나 직무적합성 도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

〈표 III-7〉 직무적합성 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R.
<b>직무능력 적합성</b>				
문항 01	0.974	0.678	0.176	5.546***
문항 02	0.721	0.509	0.185	3.903***
문항 03	1.000	0.656	-	-
<b>직무성격 적합성</b>				
문항 04	1.183	0.830	0.178	6.636***
문항 05	1.000	0.731	-	-

주1) 적합도 지수:  $\chi^2=21.128(df=4, p=0.000)$ , RMR=0.042, GFI=0.944, NFI=0.888, IFI=0.907, CFI=0.904

주2) 유의도: \*\*\*=p<0.001

## 6) 직무만족

직무만족(job satisfaction)은 개인이 자신의 일을 통해 얻게 되는 경험을 평가하여 나타나는 긍정적인 감정의 상태를 의미한다(Agho, Price, & Mueller, 1992; Locke, 1976; Specrot, 1997). 이 연구에서는 직무만족의 측정은 직무 자체에 대한 만족을 측정한 Brayfield와 Rothe(1951)의 Job Satisfaction Index(JSI)를 김미숙(2007)이 기업체 종사자를 대상으로 한 연구에서 재구성한 도구를 활용하였다. 이 도구는 총 12문항의 단일영역으로 이루어졌으며, 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 계수는 0.933으로 양호한 수준이었다. 한편, 이 연구에서 직무만족 측정도구는 총 12문항의 단일영역으로 이루어졌으며, 응답범위는 Brayfield와 Rothe(1951), 김미숙(2007)의 도구의 응답범위에 따라 5점 리커트 척도로 측정되었다.

직무만족 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 직무만족 12문항 전체의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 계수는 0.912로 비교적 양호한 신뢰도를 나타내었다. 따라서 본조사에서는 문항의 표현만을 응답자가 이해하기 쉽도록 일부 수정하여 활용하였다.

본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 직무만족 12문항 전체의 신뢰도 계수는 0.904로 높은 신뢰도를 나타내었다. 또한, 직무만족 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표

III-8>과 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항이 유의미하게 적재되는 것으로 나타났다. 요인적재량(표준화 계수)은 0.534~0.756으로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타나 직무만족 도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

〈표 III-8〉 직무만족 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R.
문항 01	0.940	0.697	0.127	7.376***
문항 02	1.103	0.756	0.140	7.900***
문항 03	0.815	0.619	0.123	6.650***
문항 04	1.136	0.706	0.152	7.464***
문항 05	1.026	0.701	0.138	7.414***
문항 06	0.767	0.636	0.113	6.815***
문항 07	0.676	0.569	0.110	6.166***
문항 08	0.932	0.596	0.145	6.425***
문항 09	0.581	0.534	0.113	4.801***
문항 10	1.040	0.685	0.143	7.272***
문항 11	0.691	0.514	0.123	5.613***
문항 12	1.000	0.665	-	-

주1) 적합도 지수:  $\chi^2=260.389(df=54, p=0.000)$ , RMR=0.081, GFI=0.891, NFI=0.897, IFI=0.844, CFI=0.840

주2) 유의도: \*\*\*= $p<0.001$

## 7) 근무여건 변인

근무여건 변인 중 임금은 2,000만원을 최소 기준으로 설정하고, 500만원 단위로 구간을 설정하여 측정하였다. 이는 최저임금을 기준으로 할 때 기본급이 연간 1,200만원 가량이며(고용노동부, 2013), 이 고정 수당, 복리후생, 상여금 등을 포함할 경우 1,500만원 이상이 되기 때문에, 최소기준을 2,000만원으로 설정하였다. 정규직 유무는 본인의 취업 형태가 정규직인가 비정규직인가로 묻는 문항으로 측정하였다.

## 다. 조직특성변인 측정도구

### 1) 분배공정성

분배공정성(distributive justice): 구성원들이 조직에 기여한 대가로 받게 되는 보상이 얼마나 적절한가에 대한 인지 정도를 의미한다(Adams, 1965; Price & Mueller, 1986). 이 연구에서는 Price와 Mueller(1986)가 개발하고 전영민(2012)이 번안한 도구를 활용하였다. 이 도구는 총 5 문항의 단일영역으로 이루어졌으며, 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 계수는 0.826으로 양호한 수준이었다. 한편, 이 연구에서 분배공정성 측정도구는 총 5문항의 단일영역으로 이루어졌으며, 응답범위는 Price와 Mueller(1986), 전영민(2012)의 도구의 응답범위에 따라 5점 리커트 척도로 측정되었다.

분배공정성 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 분배공정성 5문항 전체의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 계수는 0.807로 비교적 양호한 신뢰도를 나타내었다. 따라서 본조사에서는 문항의 표현만을 응답자가 이해하기 쉽도록 일부 수정하여 활용하였다.

본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 분배공정성 5문항 전체의 신뢰도 계수는 0.807로 높은 신뢰도를 나타내었다. 또한, 분배공정성 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-9>와 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항이 유의미하게 적재되는 것으로 나타났으며, 요인적재량(표준화 계수)은 0.512~0.836으로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타나 분배공정성 도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

<표 III-9> 분배공정성 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R.
문항 01	1.093	0.540	0.229	4.773***
문항 02	1.883	0.836	0.318	5.918***
문항 03	1.265	0.639	0.420	5.276***
문항 04	1.920	0.805	0.327	5.864***
문항 05	1.000	0.512	-	-

주1) 적합도 지수:  $\chi^2=25.045(df=5, p=0.000)$ , RMR=0.034, GFI=0.934, NFI=0.898, IFI=0.916, CFI=0.915

주2) 유의도: \*\*\*= $p<0.001$



## 2) 절차공정성

절차공정성(procedural justice)은 개인이 조직으로부터 받는 보상의 크기를 결정하는데 사용된 수단에 대한 공정성을 의미한다(Adams, 1965; Price & Mueller, 1986). 이 연구에서는 Price & Mueller(1986)가 개발하고 전영민(2012)이 번안한 도구를 활용할 것이다. 이 도구는 총 6문항의 단일영역으로 이루어졌으며, 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 계수는 0.904로 양호한 수준이었다. 한편, 이 연구에서 절차공정성 측정도구는 총 6문항의 단일영역으로 이루어졌으며, 응답범위는 Price와 Mueller(1986), 전영민(2012)의 도구의 응답범위에 따라 5점 리커트 척도로 측정되었다.

절차공정성 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 절차공정성 6문항 전체의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 계수는 0.772로 비교적 양호한 신뢰도를 나타내었다. 따라서 본조사에서는 문항의 표현만을 응답자가 이해하기 쉽도록 일부 수정하여 활용하였다.

본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 절차공정성 6문항 전체의 신뢰도 계수는 0.772로 높은 신뢰도를 나타내었다. 또한, 절차공정성 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-10>과 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항이 유의미하게 적재되는 것으로 나타났으며, 요인적재량(표준화 계수)은 0.471~0.787로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타나 분배공정성 도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

<표 III-10> 절차공정성 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R.
문항 01	0.693	0.515	0.129	4.597**
문항 02	0.652	0.471	0.135	4.099**
문항 03	0.776	0.584	0.119	6.525**
문항 04	0.988	0.767	0.117	8.448**
문항 05	1.030	0.707	0.130	7.902**
문항 06	1.000	0.785	-	-

주1) 적합도 지수:  $\chi^2=25.045(df=5, p=0.000)$ , RMR=0.039 GFI=0.949, NFI=0.898, IFI=0.933, CFI=0.931

주2) 유의도: \*\*\*= $p<0.001$

### 3) 경력개발지원

경력개발지원(career development support)은 개인의 경력목표를 달성하기 위해 조직이 경력 개발계획이나 제도를 수립하고 운영해 경력개발자원을 투자하며, 개인의 경력개발에 관한 상담과 각종관련정보를 제공하는 것을 의미한다(Mikovich & Boudreau, 1997). 이 연구에서는 서경민(2009)이 Rothenbach(1982)와 Sonnefeld(1985)의 연구를 바탕으로 개발한 경력개발지원 조사 도구를 활용하였다. 서경민(2009)의 도구는 이론을 바탕으로 인적자본 기업패널 1~2차년도 조사 도구의 문항을 참고로 개발한 것으로 전략적 체계성 4문항, 운영적 체계성 4문항, 성장기회 4문항, 상사지원 6문항으로 총 4개 영역 18문항으로 구성되었으며, 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 계수는 0.080~0.093으로 양호하였다. 이 연구에서 경력개발지원 측정도구는 원도구에 따라 총 4개 영역 18문항으로 이루어졌으며, 응답범위는 5점 리커트 척도로 측정되었다.

경력개발지원 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 경력개발지원 18문항 전체의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 계수는 0.929로 양호한 신뢰도를 나타내었다. 영역별로는 전략적 체계성 0.845, 운영적 체계성 0.798, 성장기회 0.784, 상사지원 0.836으로 양호하게 나타났다. 따라서 본조사에서는 문항의 표현만을 응답자가 이해하기 쉽도록 일부 수정하여 활용하였다.

본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 경력개발지원 18문항 전체의 신뢰도 계수는 0.929로 높은 신뢰도를 나타내었다. 하위변인별 신뢰도 계수는 전략적 체계성 0.845, 운영적 체계성 0.798, 성장기회 0.784, 상사지원 0.836 등으로 비교적 양호하였다. 또한, 경력개발지원 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-11>과 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항이 각 하위변인에 유의미하게 적재되는 것으로 나타났으며, 하위요인별 요인적재량(표준화 계수)은 전략적 체계성 0.708~0.808, 운영적 체계성 0.638~0.753, 성장기회 0.577~0.777, 상사지원 0.587~0.820으로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타나 경력개발지원 도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

〈표 III-11〉 경력개발지원 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R.
<b>전략적 체계성</b>				
문항 01	0.914	0.760	0.096	9.570***
문항 02	0.960	0.757	0.101	9.526***
문항 03	0.878	0.708	0.100	8.792***
문항 04	1.000	0.808	-	-
<b>운영적 체계성</b>				
문항 05	0.872	0.638	0.122	7.172***
문항 06	1.118	0.753	0.133	8.430***
문항 07	1.051	0.745	0.126	8.345***
문항 08	1.000	0.723	-	-
<b>성장기회</b>				
문항 09	1.060	0.670	0.172	6.160***
문항 10	1.223	0.777	0.181	6.753***
문항 11	1.145	0.761	0.172	6.669***
문항 12	1.000	0.577	-	-
<b>상사 지원</b>				
문항 13	0.773	0.608	0.104	7.462***
문항 14	0.754	0.587	0.105	7.163***
문항 15	0.827	0.737	0.088	9.413***
문항 16	0.765	0.613	0.102	7.534***
문항 17	0.949	0.763	0.096	9.834***
문항 18	1.000	0.820	-	-

주1) 적합도 지수:  $\chi^2=372.136(df=129, p=0.000)$ , RMR=0.051, GFI=0.902, NFI=0.910, IFI=0.889, CFI=0.826

주2) 유의도: \*\*\*= $p<0.001$

#### 4. 자료 수집

자료수집은 조사대상 중소기업의 협력자 확보, 조사도구 발송 및 방문전달, 조사도구 수거의 절차를 통해 이루어졌다. 우선 표집을 통해 선정된 중소기업을 대상으로 개별 전화연락을 통해

협력자를 확보한 후 연구목적과 협조사항을 안내하고, 응답 가능한 중소기업 특성화고졸 초기경력자를 확보하였다. 기업의 중소기업 특성화고졸 초기경력자는 개인 정보 보호를 위해 명부를 입수하지 않는 대신 협력자에게 연구의 취지와 대상 선정에 대한 자세한 설명 후 적합한 대상 5인씩을 무선적으로 표집하도록 하였다. 질문지를 우편으로 발송한 경우 연구에 대한 협조를 구하는 안내문과 질문지 및 반송용 봉투를 담아 발송하였으며, 방문조사의 경우 사전에 협력자에게 전화연락 후 방문하여 응답요령을 설명하고 질문지 및 반송용 봉투를 전달하였다.

자료배포 및 수집은 2013년 9월 3일부터 9월 31일까지 이루어졌으며, 총 300부의 질문지 중 217부가 회수되어 회수율은 72.3%이었다. 회수된 217부 중 1문항 이상에 응답하지 않거나 불성실한 응답을 한 3부를 제외하고, 44개 중소기업 214명의 자료를 최종 분석에 활용하였다.

조사대상 응답자의 일반적인 특성은 <표 III-12>와 같다. 성별은 남성(7.9%)이 여성(27.1%)에 비해 많았으며, 연령별로는 20~21세가 35.0%로 가장 많았다. 임금은 2000만원에서 2500만원 사이가 90%로 가장 많았으며, 총 경력연수는 1년에서 2년 사이에 있는 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 30.8%로 가장 많았다. 한편, 현 직장에서의 근속연수는 1년 미만과 1년에서 2년 사이인 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 각각 34.1%로 많았으며, 정규직 여부에서 비정규직이 55.6%로 절반 이상이였다.

〈표 III-12〉 연구대상의 일반적 특성

구분		빈도(명)	백분율
성별	남	156	72.9
	여	58	27.1
연령	18~19세	71	33.2
	20~21세	75	35.0
	22~23세	36	16.8
	24세 이상	32	15.0
임금	2000만원 미만	74	34.6
	2000만원 이상 ~ 2500만원 미만	90	42.1
	2500만원 이상 ~ 3000만원 미만	41	19.2
	3000만원 이상	9	4.2
근속연수	1년 미만	73	34.1
	1년 이상 2년 이하	73	34.1
	2년 이상 3년 이하	34	15.9
	3년 이상 4년 이하	22	10.3
	4년 이상	12	5.6
총 경력연수	1년 미만	58	27.1
	1년 이상 2년 이하	66	30.8
	2년 이상 3년 이하	44	20.6
	3년 이상 4년 이하	24	11.2
	4년 이상	22	10.3
정규직여부	정규직	95	44.4
	비정규직	119	55.6
계		214	100.0

중소기업 n=44

## 5. 자료 분석

### 가. 분석 수준의 확인

중소기업 특성화고졸 초기경력자가 인식한 조직 특성 변인에 대한 개별 인식들을 기업 수준으로 변환하여 분석하는 것이 타당한지를 검토하였다. 이를 위해 두 가지 범주의 통계적 검증 방법을 사용하였다. 첫째는 기업 내 평가자간 일치도(consistency)를 평가하였으며, 둘째는 평

평가자간 신뢰도를 측정하는 지표로는  $\kappa^2$ , ICC(interclass correlation), WABA 등이 있으며, 평가자간 동의도를 측정하는 지표로는  $r_{wg}$  등이 있다. 한편, 평가자간 신뢰도를 측정하는 지표로는 ICC, 평가자간 동의도를 측정하는 지표로는  $r_{wg}$ 가 효과적인 것으로 평가되고 있기 때문에 (차중석, 김영배, 1994), 이를 활용하여 개인의 인식을 조직 수준으로 변환하여 분석하는 것이 타당한지를 검토하였다.

$$ICC(1) = \frac{F-1}{F+(k-1)}$$

$F = F\text{평균값}$

$k = \text{평균집단크기}$

$$ICC(2) = \frac{MS_b - MS_{w\bar{w}}}{MS_B} = 1 - \frac{1}{F}$$

$MS_B = \text{집단간변량}$

$MS_{w\bar{w}} = \text{집단내변량}$

- 75 -

$$r_{wg} = \frac{J(1 - \frac{\overline{S_{Xj}^2}}{S_{EU}^2})}{J(1 - \frac{\overline{S_{Xj}^2}}{S_{EU}^2}) + \frac{\overline{S_{Xj}^2}}{S_{EU}^2}}$$

$J$ : 다항목의 개수

$S_{Xj}^2$ :  $X_j$ 에 대한 관찰된 분산

$S_{EU}^2$ : 모든 응답이 무선적으로 발생한다고 할 경우, 즉 균일분포에서의 변량;  $(A^2-1)/12$

$\overline{S_{Xj}^2}$ : 관찰 가능한  $J$ 개의 항목에 대한 평균

이 연구에서 응답자료를 토대로 ICC(1)과 ICC(2) 및  $r_{wg}$ 에 대한 검증결과는 <표 III-13>과 같다. 분배공정성, 절차공정성, 경력개발지원의 하위변인 모두 0.2보다 크게 나타나나 집단수준으로 변환하는 것을 지지하였다. 또한 ICC(2) 값을 보면 경력개발지원 중 성장기회(0.79)만을 제외하고 모두 0.8 이상이었으며, 성장기회 역시 0.8에 근접하여 개별 인식들을 조직 수준으로 변환하여 분석하는 것이 타당함을 입증하였다. 한편,  $r_{wg}$  값을 보면 모든 값이 0.70 이상으로 나타났다. 이를 통해 분배공정성, 절차공정성 및 경력개발지원 변인들이 실증자료에서 기업 수준의 변인으로 분석하기에 타당한 것으로 나타났다.

<표 III-13> 측정변인의 집단 수준 속성 신뢰도 및 타당도

변인	F	ICC(1)	ICC(2)	$r_{wg}$ 평균 <sup>1)</sup>
분배공정성	5.19	0.36	0.78	0.88
절차공정성	4.38	0.34	0.77	0.78
경력개발지원				
전략적 체계성	6.43	0.38	0.79	0.81
운영적 체계성	4.95	0.37	0.78	0.80
성장기회	4.63	0.29	0.71	0.79
상사지원	6.10	0.41	0.84	0.84

주1) 기업별 평균 응답자수= 4.86

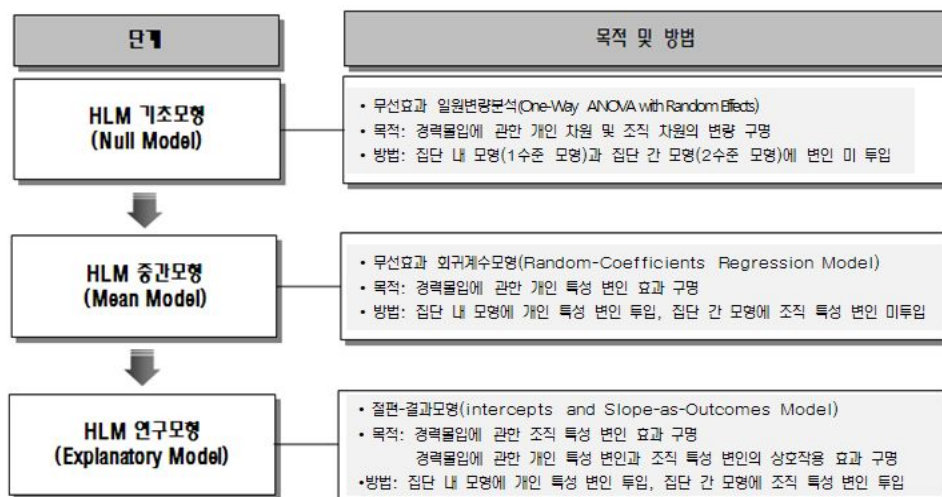
주2) 임계값: ICC(1)≥0.20, ICC(2)≥0.70  $r_{wg}$ ≥0.70

## 나. HLM 분석

이 연구에서는 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입과 개인 및 조직 특성 변인의 위계적 관계를 구명하기 위해 SPSS for Windows 20.0 프로그램을 이용하여 기술통계(평균, 표준편차, 빈도, 백분율) 분석과 HLM 6.0 for Windows 프로그램을 이용한 위계적 선형모형 분석을 실시하였다. 모든 분석에서 통계적 유의수준은 0.05로 설정하여 처리하였으며, 경우에 따라 0.01 수준에서도 유의도를 판단하여 제시하였다.

경력몰입에 영향을 미치는 변인은 개인과 조직이라는 2개의 서로 다른 차원의 위계적 자료 구조(hierarchical data structures)의 속성을 지니고 있다. 즉, 경력몰입은 개인 차원 변인의 영향을 받을 뿐만 아니라 분배공정성, 절차공정성, 경력개발지원 등과 같은 조직 차원 변인의 영향을 받는다. 위계적 선형모형 분석은 이와 같이 분석단위 및 측정수준이 위계적 구조인 자료 분석에 적합한 통계분석에 해당한다.

이 연구에서는 경력몰입 수준, 개인 및 조직 특성 변인을 구명하기 위해 기술통계를 분석하고, 경력몰입에 대한 개인과 조직 차원 변인의 위계적 구조 자료 분석을 위해 위계적 선형모형 분석의 기초모형(Null Model), 중간모형(Mean Model), 연구모형(Explanatory Model) 분석을 실시하였다([그림 III-6] 참조).



[그림 III-6] 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입에 관한 개인 차원 변인과 조직 차원 변인의 위계적 관계 구명을 위한 순차적 HLM 모형 분석



한편, 연구문제에 따른 연구 방법을 보면 <표 III-14>와 같다. 먼저 기초모형은 위계적 선형 모형 분석의 최소 모형에 해당하는 무선효과 일원변량분석모형(One-Way ANOVA with Random Effects Model)으로 종속변인인 경력몰입의 전체 변량을 개인 차원과 조직 차원 변량으로 분할하고, 집단 내 상관계수(ICC)를 산출하여 다음 단계 분석의 바탕이 되는 기초적인 정보를 확인하였다.

다음으로 개인 및 조직 특성 변인의 설명 변량을 산출하기 위해 집단 내 모형에 독립변인을 투입하는 중간모형으로 무선효과 회귀계수모형(Random Coefficients Regression Model)을 설정하였다. 이 모형에서는 우선 개인 특성에 해당하는 개인 특성 변인만을 투입하고, 조직 차원의 변량을 설명하는 변인은 투입하지 않는다. 이는 절편 및 기울기 계수가 조직에 따라 무선적으로 변화하는 것으로 간주하는 모형에 해당하며, 기초모형과의 변량 추정치 비교를 통해 개인 특성 변인의 설명 변량을 산출하였다. 또한, 조직 특성 변인에 해당하는 변인만을 투입한 후 기초모형과의 변량 추정치 비교를 통해 조직 특성 변인의 설명 변량을 산출하였다.

마지막으로 중간모형에 조직 차원의 독립변인을 투입하는 최종 연구모형의 절편-기울기 결과모형(Intercepts and Slopes as Outcomes Model)을 설정하여 조직 차원 변인의 순수 설명 변량을 산출하고, 개인 및 조직 차원 변인 간의 상호작용 효과를 분석하였다.

<표 III-14> 통계분석방법

연구문제	분석방법
① 경력몰입, 개인 및 조직 특성 변인의 수준	• 기술통계
② 경력몰입의 개인 및 집단 차원의 변량	• HLM 기초모형 분석 - 무선효과 일원변량분석 (One-Way ANOVA with Random Effects)
③ 경력몰입에 대한 개인 특성 변인의 효과	• HLM 중간모형 분석 - 무선효과 회귀계수모형 (Random-Coefficients Regression Model)
④ 경력몰입에 대한 조직 특성 변인의 효과	• HLM 연구모형 분석 - 절편·결과 모형(Intercepts and Slope as Outcomes Model)
⑤ 경력몰입에 대한 개인 특성 변인과 조직 특성 변인의 상호작용 효과	

### 1) HLM 기초모형 분석(무선효과 일원변량분석)

HLM 기초모형은 1수준 모형(집단 내 모형)과 2수준 모형(집단 간 모형)으로 구분되며, 2수준 모형을 1수준 모형에 대입하여 통합 모형을 얻을 수 있다.

#### 가) 1수준 모형(집단 내 모형)

$$Y_{ij} = \beta_{0j} + r_{ij} \quad r_{ij} \sim N(0, \sigma^2)$$

$Y_{ij}$  : j번째 집단 i번째 개인의 종속변인 값

$\beta_{0j}$  : j번째 집단 평균의 추정치

$r_{ij}$  : j번째 집단 i번째 개인의 무선폭차(random error)

#### 나) 2수준 모형(집단 간 모형)

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + u_{0j} \quad u_{0j} \sim N(0, \gamma_{00})$$

$\gamma_{00}$  : 전체 표본의 평균

$u_{0j}$  : j번째 집단의 무선효과(random effect)

#### 다) 통합모형

$$Y_{ij} = \gamma_{00} + u_{0j} + r_{ij}$$

$\gamma_{00}$  : 고정효과(fixed effect)

$u_{0j}, r_{ij}$  : 무선효과(random effect)

### 2) 중간모형(무선효과 회귀계수모형)

개인 차원 변량 설명을 위한 무선효과 회귀계수모형은 1수준 모형(집단 내 모형)에만 독립변인을 투입하고, 2수준 모형(집단 간 모형)에는 투입하지 않은 다층분석 모형이다.

가) 1수준 모형(집단 내 모형)

$$Y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{임금}) + \beta_{2j}(\text{정규직유무}) + \beta_{3j}(\text{직업가치}) + \beta_{4j}(\text{성장욕구}) + \beta_{5j}(\text{직무효능감}) + \beta_{6j}(\text{경력계획}) + \beta_{7j}(\text{직무적합성}) + \beta_{8j}(\text{직무만족}) + r_{ij}$$

$$r_{ij} \sim N(0, \sigma^2)$$

나) 2수준 모형(집단 간 모형)

모형의 간결화, 무선효과 검증을 위한 최소한의 자유도 확보를 위해 집단간 기울기 차이의 주된 관심이 아닌 변인들의 회귀계수 오차( $u_{0j} \sim u_{8j}$ )는 0으로 고정하여 모형을 설정하였다.

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + u_{0j} \quad u_{0j} \sim N(0, \gamma_{00})$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10} + 0$$

$$\beta_{2j} = \gamma_{20} + 0$$

$$\beta_{3j} = \gamma_{30} + 0$$

$$\beta_{4j} = \gamma_{40} + 0$$

$$\beta_{5j} = \gamma_{50} + 0$$

$$\beta_{6j} = \gamma_{60} + 0$$

$$\beta_{7j} = \gamma_{70} + 0$$

$$\beta_{8j} = \gamma_{80} + 0$$

3) 연구모형(절편-기울기 결과모형)

조직 차원 변인의 순수효과를 구명하기 위해 개인 특성 변인의 영향력을 통제하였다. 이를 위해 1수준 모형(집단 내 모형)에 개인 특성 변인을 모두 투입한 후 2수준 모형(집단 간 모형)에 조직 특성 변인을 추가적으로 투입하였다. 이후 조직 특성 변인 투입 전 모형과 투입 후 모형 간의 비교를 통해 조직 특성 변인의 설명량을 분석하였다.

#### 가) 1수준 모형(집단 내 모형)

$$Y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{임금}) + \beta_{2j}(\text{정규직유무}) + \beta_{3j}(\text{직업가치}) + \beta_{4j}(\text{성장욕구}) + \beta_{5j}(\text{직무효능감}) + \beta_{6j}(\text{경력계획}) + \beta_{7j}(\text{직무적합성}) + \beta_{8j}(\text{직무만족}) + r_{ij}$$

$$r_{ij} \sim N(0, \sigma^2)$$

#### 나) 2수준 모형(집단 간 모형)

모형의 간결화, 무선효과 검증을 위한 최소한의 자유도 확보를 위해 집단간 기울기 차이의 주된 관심이 아닌 변인들의 회귀계수 오차( $u_{ij} \sim u_{0j}$ )는 0으로 고정하여 모형을 설정하였다.

$$\beta_{0j} = \gamma_{00}(\text{절편}) + \gamma_{01}(\text{분배공정성}) + \gamma_{02}(\text{절차공정성}) + \gamma_{03}(\text{경력개발지원}) + u_{0j}$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10} + 0$$

$$\beta_{2j} = \gamma_{20} + 0$$

$$\beta_{3j} = \gamma_{30} + 0$$

$$\beta_{4j} = \gamma_{40} + 0$$

$$\beta_{5j} = \gamma_{50} + 0$$

$$\beta_{6j} = \gamma_{60} + 0$$

$$\beta_{7j} = \gamma_{70} + 0$$

$$\beta_{8j} = \gamma_{80} + 0$$

#### 4) 개인 및 조직 특성 변인의 상호작용 효과

개인 특성 변인과 조직 특성 변인의 상호작용 효과를 분석하기 위해 회귀계수(기울기)가 조직별로 유의한 차이가 나타나는 개인 특성 변인을 대상으로 조직 특성 변인과의 상호작용을 분석하였다. 이를 위해 1수준 모형(집단 내 모형)에 임금, 정규직 유무, 성장욕구, 경력계획, 직무적합성, 직무만족을 투입한 후, 2수준 모형(집단 간 모형)에 조직 특성 변인을 추가적으로 투입하였다.

가) 1수준 모형(집단 내 모형)

$$Y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{임금}) + \beta_{2j}(\text{정규직 유무}) + \beta_{3j}(\text{성장욕구}) + \beta_{4j}(\text{경력계획}) + \beta_{5j}(\text{직무적합성}) \\ + \beta_{6j}(\text{직무만족}) + r_{ij}$$

나) 2수준 모형(집단 간 모형)

$$\beta_{0j} = \gamma_{00}(\text{절편}) + \gamma_{01}(\text{분배공정성}) + \gamma_{02}(\text{절차공정성}) + \gamma_{03}(\text{경력개발지원})$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10}(\text{절편}) + \gamma_{11}(\text{분배공정성}) + \gamma_{12}(\text{절차공정성}) + \gamma_{13}(\text{경력개발지원})$$

$$\beta_{2j} = \gamma_{20}(\text{절편}) + \gamma_{21}(\text{분배공정성}) + \gamma_{22}(\text{절차공정성}) + \gamma_{23}(\text{경력개발지원})$$

$$\beta_{3j} = \gamma_{30}(\text{절편}) + \gamma_{31}(\text{분배공정성}) + \gamma_{32}(\text{절차공정성}) + \gamma_{33}(\text{경력개발지원})$$

$$\beta_{4j} = \gamma_{40}(\text{절편}) + \gamma_{41}(\text{분배공정성}) + \gamma_{42}(\text{절차공정성}) + \gamma_{43}(\text{경력개발지원})$$

$$\beta_{5j} = \gamma_{50}(\text{절편}) + \gamma_{51}(\text{분배공정성}) + \gamma_{52}(\text{절차공정성}) + \gamma_{53}(\text{경력개발지원})$$

$$\beta_{6j} = \gamma_{60}(\text{절편}) + \gamma_{61}(\text{분배공정성}) + \gamma_{62}(\text{절차공정성}) + \gamma_{63}(\text{경력개발지원})$$

## IV. 연구결과 및 논의

### 1. 연구변인의 기초 통계치

#### 가. 경력몰입 수준

중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입 수준의 기초 통계치는 <표 IV-1>과 같다. 특성화고를 졸업하고 중소기업에 취업한 중소기업 특성화고졸 초기경력자들의 경력몰입 수준은 평균(3.0) 이상으로 높은 수준(3.47)인 것으로 나타났다. 또한, 경력몰입의 하위요인별로 경력 애착(3.46), 유지 의지(3.48) 등으로 평균 이상인 것으로 나타났다.

<표 IV-1> 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입 수준의 기초 통계치

구분	평균	표준편차	최솟값	최댓값
경력몰입	3.47	0.531	1.50	1.13
- 경력 애착	3.46	0.610	4.86	5.00
- 유지 의지	3.48	0.550	2.00	4.83

주) 5점 리커트 척도(① 전혀 그렇지 않다 ~ ⑤ 매우 그렇다)의 응답 결과임.

#### 나. 개인 특성 변인

중소기업 특성화고졸 초기경력자의 개인 특성 변인 기초 통계치는 <표 IV-2>와 같다. 개인 변인은 크게 근무여건 변인(임금, 정규직 유무)과 심리 변인(직업가치, 성장욕구, 직무효능감), 직무 변인(직무적합성, 직무만족) 등으로 구분된다. 근무여건 중 정규직유무는 0과 1로 입력된 더미변인으로, 평균값은 응답자 중 1로 입력된 특성을 지닌 응답자가 차지한 비율을 의미한다.

한편, 심리 변인 중 직업가치는 평균 3.84로 보통 이상의 수준이었으며, 하위변인별로는 내재적 가치(3.88), 외재적 가치(3.81) 등이었다. 또한 성장욕구는 3.97, 직무효능감은 3.12, 경력계획은 3.12로 보통 이상 이었다. 직무 변인에서는 직무적합성이 3.37로 보통 이상이었으며, 하위변

인별로는 직무·능력적합성이 3.37, 직무·성격 적합성이 3.38 이었다. 직무만족은 3.52로 보통 이상의 수준을 나타내고 있었다.

〈표 IV-2〉 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 개인 특성 변인 기초 통계치

구분	평균	표준편차	최솟값	최댓값
인구통계학적 특성				
- 임금	1.93	0.839	1	4
- 정규직 유무	0.56	0.498	0	1
직업가치	3.84	0.381	2.55	4.82
- 내재적 가치	3.88	0.506	2.20	5.00
- 외재적 가치	3.81	0.450	2.00	4.83
성장욕구	3.97	0.510	2.33	5.00
직무효능감	3.67	0.474	2.75	5.00
경력계획	3.12	0.771	1.00	5.00
직무적합성	3.37	0.563	1.40	4.60
- 직무·능력 적합성	3.37	0.601	1.33	4.67
- 직무·성격 적합성	3.38	0.706	1.00	5.00
직무만족	3.52	0.585	2.08	5.00

주1) 정규직유무는 0, 1로 입력한 더미변인임(정규직유무: 정규직(1), 비정규직(0))

주2) 임금: ① 2,000만원 미만, ② 2,000만원 이상 ~ 2,500만원 미만, ③ 2,500만원 이상 ~ 3,000만원 미만, ④ 3,000만원 이상 ~ 3,500만원 미만 ⑤ 3,000만원 이상

주3) 직업가치, 성장욕구, 직무효능감, 경력계획, 직무적합성, 직무만족은 5점 리커트 척도(① 전혀 그렇지 않다 ~ ⑤ 매우 그렇다)의 응답 결과임.

#### 다. 조직 특성 변인

중소기업 특성화고졸 초기경력자의 조직 특성 변인 기초 통계치는 <표 IV-3>과 같다. 조직 특성 변인은 분배공정성, 절차공정성, 경력개발지원 등으로 구분된다. 조직 특성 변인의 통계치를

보면, 분배공정성은 3.57, 절차공정성은 3.48로 보통 이상이였다. 경력개발지원은 3.43으로 보통 이상이였으며, 하위변인별로는 전략적 체계성(3.57), 성장기회(3.47), 상사지원(3.43), 운영적 체계성(3.27) 등의 순이며 모두 보통 이상이였다.

〈표 IV-3〉 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 인식한 조직 특성 변인 기초 통계치

구분	평균	표준편차	최솟값	최댓값
분배공정성	3.57	0.394	2.67	4.20
절차공정성	3.48	0.332	2.90	4.20
경력개발지원	3.43	0.378	2.62	4.43
- 전략적 체계성	3.53	0.728	2.54	4.53
- 운영적 체계성	3.27	0.838	2.34	4.21
- 성장기회	3.47	0.827	2.52	4.39
- 상사지원	3.43	0.820	2.36	4.67

주1) 5점 리커트 척도(① 전혀 그렇지 않다 ~ ⑤ 매우 그렇다)의 응답 결과임.

## 2. 경력몰입의 개인 및 집단 차원 변량

경력몰입에 대한 기초모형(무선효과 일원변량분석) 분석 결과는 <표 IV-4>와 같다. 기초모형 분석은 중소기업 특성화고졸 초기경력자 경력몰입의 전체 변량을 개인과 조직 차원 변량으로 분할하기 위한 것으로, 개인 및 조직 특성 변인을 투입하지 않은 최소 모형에 해당한다. 우선 고정효과 분석 결과 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입 수준은 평균 3.47로 95% 신뢰 구간에서 기초통계로 산출된 평균과 동일하였다. 이는 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입 수준이 보통을 상회하는 수준으로 높음을 의미한다.

다음으로 경력몰입에 대한 개인 및 조직 차원 간 차이를 반영하는 변량의 양을 검증하기 위해 무선효과를 분석한 결과, 조직 차원의 변량은 0.058, 개인 차원의 변량은 0.226으로 나타났다. 이를 바탕으로 산출한 집단 내 상관계수(ICC, Intra-class correlation)는 0.204로 경력몰입의 전



체 변량 중 20.4%가 조직 간 차이로 설명되는 변량 비율이며, 나머지 79.6%는 개인 간 차이로 설명되는 변량 비율에 해당한다. 이와 같은 변량 비율로 볼 때 중소기업 특성화고졸 초기경력자 경력몰입의 차이는 개인 차원뿐만 아니라 조직 차원에서 설명할 필요가 있음을 나타낸다.

〈표 IV-4〉 경력몰입에 대한 기초모형 분석 결과

고정효과	계수	표준오차	t
절편( $\gamma_{00}$ )	3.469	0.059	59.123**
무선효과	표준편차	변량	$\chi^2$
집단 간 변량( $\tau_{00}$ )	0.240	0.058	65.553**
집단 내 변량( $\sigma^2$ )	0.476	0.226	
집단 내 상관계수(ICC)	0.204		

\*p<0.05, \*\*p<0.01

주) 집단 내 상관계수(ICC)=집단 간 변량( $\tau_{00}$ )/(집단 간 변량( $\tau_{00}$ )+집단 내 변량( $\sigma^2$ ))

한편 기초모형 분석 결과에서 제시된 집단 간 변량은 개인 변인의 영향력을 통제하지 않은 상태에서 분석한 결과이다. 그러나 조직 변인의 효과를 정확하게 분석하기 위해서는 개인 변인의 영향력을 통제한 후 집단 간 변량을 분할해야 한다. 개인 차원의 변인인 근무여건 변인, 심리 변인 및 직무 변인을 모두 통제한 후 경력몰입의 집단 간 변량은 26.7%, 집단 내 변량은 73.3%인 것으로 나타났다. 또한, 경력몰입의 집단 간 차이( $\chi^2=38.857$ )는 통계적으로 유의미한 것으로 나타나 경력몰입의 집단간 차이는 여전히 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(〈표 IV-5〉 참조). 이상의 중소기업 특성화고졸 초기경력자 경력몰입의 개인 및 조직 차원의 변량 분석결과, 경력몰입에 관한 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 속한 중소기업 조직의 효과가 존재한다는 것을 확인할 수 있다.

〈표 IV-5〉 개인 특성 변인의 통제 전과 후의 경력몰입의 변량 구성 비율

구분	집단 간 변량	집단 내 변량	$\chi^2$
개인 특성 변인 통제 전	0.058 (20.4%)	0.226 (79.6%)	65.553**
개인 특성 변인 통제 후	0.011 (26.7%)	0.124 (73.3%)	38.857*

\*p<0.05, \*\*p<0.01

### 3. 경력몰입에 대한 개인 특성 변인의 효과

경력몰입에 대한 개인 특성 변인의 효과를 분석하기에 앞서 경력몰입과 개인 특성 변인(직업 가치, 성장욕구, 직무효능감, 경력계획, 직무적합성, 직무만족) 및 조직 특성 변인(분배공정성, 절차공정성, 경력개발지원) 사이의 상관관계를 분석한 결과([부록 5] 경력몰입과 개인 및 조직 특성 변인의 상관분석 결과), 모든 변수가 경력몰입과 정적으로 유의미한 상관관계를 나타냈다(p<0.01).

세부적으로 직무만족(r=0.675), 직무적합성(r=0.452) 등 개인 특성 변인 중 직무 변인과의 상관관계가 높은 것으로 나타났으며, 절차공정성(r=0.454), 경력개발지원(0.430) 등 조직 변인과의 상관관계도 높은 것으로 나타났다.

이와 관련하여 하나의 독립변수가 종속변수에 대한 설명력이 높더라도 다중공선성이 발생할 경우 설명력이 낮게 나타나기에 분석에 앞서 이를 확인할 필요가 있다. 일반적으로 0.8 이상의 높은 상관관계수가 나타날 경우 다중공선성이 발생하게 되는데(Gunst, 1983), 이를 보다 엄격하게 점검하기 위해서는 공차한계(tolerance)와 변량팽창계수(VIF, Variance Inflation Factor)를 확인할 필요가 있다. 일반적으로 공차한계의 경우 1에 근접할수록 다중공선성이 없는 것으로 판단하며, 값이 0.1 이하일 때는 다중공선성에 문제가 있다고 해석한다. 또한, 변량팽창계수의 경우 10 이상이 될 경우 다중공선성이 있는 것으로 판단한다. 공차한계와 변량팽창계수를 산출한 결과 공차한계는 0.334~0.732, 변량팽창계수는 1.584~2.997로, 이 연구에서 사용하는 변인들은 상호간에 다중공선성의 문제를 야기하지 않는 것으로 나타났다(<표 IV-6> 참조).

〈표 IV-6〉 경력몰입 관련 변인의 다중공선성 진단

변인	공차한계	변량팽창계수
직업가치	0.695	1.440
성장욕구	0.560	1.784
직무효능감	0.466	2.148
경력계획	0.732	1.366
직무적합성	0.618	1.618
직무만족	0.627	1.594
분배공정성	0.386	2.589
절차공정성	0.334	2.997
경력개발지원	0.353	2.836

중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입에 대한 개인 특성 변인의 효과를 구명하기 위해 설정한 무선효과 회귀계수모형(Random-Coefficients Regression Model)인 중간모형의 분석 결과는 <표 IV-7>과 같다. 개인 특성 변인의 효과 구명을 위해 집단 내 모형에 임금, 정규직 유무, 직업가치, 성장욕구, 직무효능감, 경력계획, 직무적합성, 직무만족 등을 투입하였다.

고정효과 분석 결과, 직업가치, 직무효능감 등은 경력몰입에 유의미한 영향을 주지 않으나, 근무조건 변인 중 임금( $t=2.411$ ,  $p<0.05$ ), 정규직 유무( $t=2.179$ ,  $p<0.05$ ), 심리변인 중 성장욕구( $t=2.060$ ,  $p<0.05$ ), 경력계획( $t=1.656$ ,  $p<0.05$ ), 직무 변인 중 직무적합성( $t=2.736$ ,  $p<0.01$ ), 직무만족( $t=6.668$ ,  $p<0.01$ ) 등은 경력몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 근무여건에서는 임금을 수록, 정규직이 비정규직보다 경력몰입이 높으며, 심리 변인 차원에서 성장욕구가 높을수록, 경력계획 수립이 잘 되어 있을수록 경력몰입이 높음을 의미한다. 또한, 직무 변인 차원에서는 본인의 직무가 자신의 전공이나 성격에 부합할수록, 직무에 만족할수록 경력몰입이 높음을 의미한다.

무선효과 분석 결과 집단 간 변량은 0.011로 무선효과 모수인  $\tau_{00}$ 의 추정치가 유의미하게 나

타나( $\chi^2=38.857$ ,  $p<0.01$ ) 개인 특성 변인에 따른 경력몰입의 효과는 조직별로 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 개인 특성 변인에 따른 경력몰입의 효과는 해당 중소기업별로 차이가 있음을 보여주는 것이다.

〈표 IV-7〉 경력몰입에 대한 개인 특성 변인의 효과

고정효과	계수	표준오차	t
절편( $\gamma_{00}$ )	3.346	0.742	1.465**
근무여건 변인			
- 임금	0.106	0.044	2.411*
- 정규직 유무	0.168	0.077	2.179*
심리 변인			
- 직업가치	0.013	0.096	0.134
- 성장욕구	0.164	0.080	2.060*
- 직무효능감	-0.079	-0.850	-0.850
- 경력계획	0.175	0.046	1.656*
직무 변인			
- 직무적합성	0.187	0.068	2.736**
- 직무만족	0.441	0.066	6.668**
무선효과	표준편차	변량	$\chi^2$
집단 간 변량( $\tau_{00}$ )	0.106	0.011	38.857**
집단 내 변량( $\sigma^2$ )	0.352	0.124	

\* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$

한편 개인 특성 변인 투입 후 고정효과와 무선효과 분석 결과를 토대로 개인 특성 변인의 설명량을 분석한 결과는 <표 IV-8>과 같다. 경력몰입의 집단 내 변량은 개인 특성 변인 투입 전 0.226에서 투입 후 0.124로 감소하였으며, 경력몰입에 대한 개인 특성 변인의 설명량은 45.1%로 나타났다.

〈표 IV-8〉 경력몰입에 대한 개인 특성 변인의 설명량( $R^2$ )

구분	경력몰입
개인 특성 변인 투입 전 집단 내 변량	0.226
개인 특성 변인 투입 후 집단 내 변량	0.124
개인 특성 변인의 설명량	45.1%

주) 설명량( $R^2$ )=(투입 전 변량-투입 후 변량)/투입 전 변량 x 100

#### 4. 경력몰입에 대한 조직 특성 변인의 효과

조직 변인의 순수 효과를 구명하기 위해 절편-기울기 결과모형(Intercepts and Slope-as-Outcomes Model)을 통해 집단 내 모형에 개인 특성 변인을 투입한 후 집단 간 모형에 조직 특성 변인인 분배공정성, 절차공정성, 경력개발지원 등을 투입하였다. 분석 결과 경력몰입에 대한 조직 변인의 순수 효과는 <표 IV-9>와 같다.

고정효과 분석 결과, 분배공정성, 경력개발지원 등의 조직 변인은 경력몰입에 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 반면, 절차공정성( $t=1.918$ ,  $p<0.05$ )은 경력몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 개인수준 변인을 포함한 다른 모든 조건이 동일할 경우 중소기업의 절차공정성에 따라 소속된 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입 수준이 달라진다는 점을 의미한다. 경력몰입에 대한 조직수준 변인의 효과를 구체적으로 살펴보면, 절차공정성의 회귀계수는 0.194로, 중소기업의 절차공정성이 1표준편차 증가할 때 소속 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입은 0.194 표준편차만큼 증가하는 것으로 나타났다. 다음으로 무선효과 분석 결과, 집단 간 변량은 0.010으로 무선효과 모수인  $\tau_{00}$ 의 추정치가 유의미하게 나타났는데( $\chi^2=30.183$ ,  $p<0.05$ ), 이는 경력몰입이 조직에 따라 수준이 다르다는 것을 의미하는 것이다.

한편, 무선효과 분석 결과, 집단 간 변량은 0.124로 무선효과 모수인  $\tau_{00}$ 의 추정치가 유의미하게 나타났는데( $\chi^2=86.419$ ,  $p<0.01$ ), 이는 개인 및 조직 변인의 투입 이후에도 경력몰입은 조직에 따라 수준이 다르다는 것을 의미한다.

〈표 IV-9〉 개인 특성 변인 통제 후 경력몰입에 대한 조직 특성 변인의 효과

고정효과	계수	표준오차	t
<b>조직 특성 변인</b>			
절편( $\gamma_{00}$ )	3.346	0.487	2.178*
분배공정성	0.028	0.141	0.200
절차공정성	0.194	0.171	1.918*
경력개발지원	0.092	0.153	0.604
<b>개인 특성 변인(통제)</b>			
근무여건 변인			
- 임금	0.113	0.043	2.614**
- 정규직 유무	0.122	0.078	1.561
심리 변인			
- 직업가치	0.013	0.095	0.131
- 성장욕구	0.173	0.079	2.195*
- 직무효능감	-0.82	0.094	-0.868
- 경력계획	0.061	0.046	1.345
직무 변인			
- 직무적합성	0.165	0.069	2.276*
- 직무만족	0.412	0.068	6.089**
무선효과	표준편차	변량	$\chi^2$
집단 간 변량( $\tau_{00}$ )	0.079	0.007	30.183*
집단 내 변량( $\sigma^2$ )	0.352	0.124	

\*p<0.05, \*\*p<0.01

한편 개인 변인 통제 후 조직 변인의 고정효과와 무선효과 분석 결과를 토대로 조직 변인의 설명량을 분석한 결과는 <표 IV-10>과 같다. 경력몰입의 집단 간 변량은 조직 변인 투입 전 0.018에서 투입 후 0.007로 감소하였으며, 경력몰입에 대한 조직 변인의 순수 설명량은 36.4%로 나타났다.

〈표 IV-10〉 개인 특성 변인 통제 후 경력몰입의 집단 간 차이에 관한 조직 변인의 순수 설명량( $R^2$ )

구분	경력몰입
조직 변인 투입 전 집단 간 변량	0.011
조직 변인 투입 후 집단 간 변량	0.007
조직 변인의 설명량	36.4%

주) 설명량( $R^2$ )=(투입 전 변량-투입 후 변량)/투입 전 변량 x 100

## 5. 경력몰입에 대한 개인 특성 변인과 조직 특성 변인의 상호작용 효과

경력몰입에 대한 개인 및 조직 특성 변인의 효과를 검증하는 마지막 단계에서 조직 특성 변인의 조절효과로 인한 영향력을 분석하기 위해 경력몰입에 대한 개인 및 조직 특성 변인의 상호작용효과를 분석하였다. 우선 경력몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타난 임금, 정규직 유무, 성장욕구, 경력계획, 직무적합성, 직무만족을 대상으로 조직 특성 변인과의 상호작용효과를 분석한 결과는 〈표 IV-11〉과 같다.

성장욕구와 조직 특성 변인의 상호작용 효과 분석 결과 경력개발지원( $t=2.510$ ,  $p<0.05$ )은 경력몰입에 영향을 주는 것으로 나타났다. 성장욕구와 경력개발지원의 상호작용에 대한 회귀계수는 0.109로 경력개발지원이 1 표준편차 증가할 때 성장욕구는 0.109 표준편차만큼 증가한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 개인의 경력개발을 지원해 주는 조직일수록 성장욕구가 경력몰입에 미치는 효과가 증가한다는 것을 의미한다.

경력계획과 조직 특성 변인의 상호작용 효과 분석 결과 절차공정성( $t=1.902$ ,  $p<0.05$ ), 경력개발지원( $t=2.932$ ,  $p<0.01$ )은 경력몰입에 영향을 주는 것으로 나타났다. 절차공정성과 경력계획의 상호작용에 대한 회귀계수는 0.338로 절차공정성이 1 표준편차 증가할 때 경력계획은 0.338 표준편차만큼 증가한 것으로 나타났다. 또한 경력개발지원과 경력계획의 상호작용에 대한 회귀계수는 0.507로 경력개발지원이 1 표준편차 증가할 때 경력계획은 0.507 표준편차만큼 증가한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 학력 등에 무관하게 보상 절차가 이루어지고, 개인의 경력개발을 지원해 주는 조직일수록 경력계획이 경력몰입에 미치는 효과가 증가한다는 것을 의미한다.

〈표 IV-11〉 경력몰입에 대한 개인 특성 변인과 조직 특성 변인의 상호작용 효과

고정효과	계수	표준오차	t
절편( $\gamma_{00}$ )	3.465	0.311	5.102**
임금			
절편( $\gamma_{00}$ )	0.148	0.445	2.334**
*분배공정성	0.229	0.106	2.148
*절차공정성	0.048	0.131	0.366
*경력개발지원	0.116	0.120	0.996
정규직 유무			
절편( $\gamma_{00}$ )	1.014	0.816	1.243**
*분배공정성	0.345	0.309	1.120
*절차공정성	0.478	0.316	1.515
*경력개발지원	0.385	0.349	1.104
성장욕구			
절편( $\gamma_{00}$ )	0.312	0.600	1.520*
*분배공정성	0.097	0.180	0.537
*절차공정성	0.076	0.237	0.321
*경력개발지원	0.109	0.14	2.510*
경력계획			
절편( $\gamma_{00}$ )	0.443	0.409	1.085**
*분배공정성	0.057	0.188	0.280
*절차공정성	0.338	0.208	1.902*
*경력개발지원	0.507	0.173	2.932**
직무적합성			
절편( $\gamma_{00}$ )	1.524	0.561	0.719
*분배공정성	0.123	0.281	0.440
*절차공정성	0.190	0.157	1.212
*경력개발지원	0.448	0.223	1.012
직무만족			
절편( $\gamma_{00}$ )	1.358	0.609	0.930
*분배공정성	0.264	0.239	1.104
*절차공정성	0.264	0.240	1.098
*경력개발지원	0.514	0.250	1.062

\*p<0.05, \*\*p<0.01



## 6. 연구결과에 대한 논의

### 가. 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입 수준

중소기업 특성화고졸 초기경력자가 자신이 전문성을 가지고 종사하고 있는 직업분야에 애착을 가지고 그 분야에서의 경력을 유지하기 위해 노력하는 정도는 평균 3.47로 보통 이상인 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 사회적 편견이나 차별 등의 이유로 직업생활을 이어가는데 어려움을 겪는 현실을 볼 때(박상현, 조동진, 2011; 이태희, 2012; 최동선, 2012), 이러한 여건 속에서도 자신의 경력에 보통 이상으로 몰입하고 있음을 보여주는 것이다.

특히, 중소기업 특성화고졸 초기경력자들이 대졸취업자들과 비교할 때 임금 차별이 심화되고 있고(전봉걸, 2013), 고졸이라는 이유로 조직내에서 의견이 무시되며, 사회적으로도 고졸이라는 낙인효과가 작용하는 문제점(관계부처합동, 2012; 장명희, 박동열, 최동선, 2013) 등에서 비추어 볼 때, 이러한 사회적 문제에도 불구하고 자신의 분야에 애착을 가지고 유지하기 위해 노력한다는 긍정적인 결과로 볼 수 있다.

또한, 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 자신의 직업분야를 포기하고 상대적으로 직업을 자주 바꾸며 보다 쉬운 서비스직을 찾아 이동한다는 사회적인 인식과는 차이가 있는 결과를 보이고 있다. 이는 지금까지 우리 사회가 고졸 취업의 정착 과정에서 어두운 면만을 부각 시키고 있지 않은지 고민할 필요가 있으며, 이러한 인식이 과연 정확한 모집단을 대상으로 조사한 결과인지 고민할 필요가 있다. 또한 특성화고를 졸업하고 중소기업에 취업하는 경우 대다수가 제조업 분야에 취업하게 되는데(최동선, 2012), 실제 이들의 직업생활을 면밀히 관찰하고 경력몰입이 높게 형성되어 있는 산업분야 또는 지역의 사례를 발굴하여 홍보할 필요가 있음을 시사한다.

### 나. 경력몰입에 관한 개인 및 조직 수준의 변량

경력몰입에 대한 개인 및 조직의 변량을 분석한 결과 조직 간 차이로 설명되는 변량은 20.4%, 개인 간 차이로 설명되는 변량은 79.6%인 것으로 나타났다. 또한, 개인 특성 변인을 통제 한 후에는 조직 간 차이로 설명되는 변량이 26.7%로 변화한 것으로 나타났다. 이는 경력몰입에 대한 조직 차원 변인의 효과가 존재한다는 것을 부분적으로 보여주며, 조직 간 차이로 설명

할 수 있는 변량이 존재함을 시사하고 있다. 이는 경력몰입에 영향을 미치는 변인으로 조직 차원의 변인도 함께 고려하여야 한다는 선행연구(Aryee, Tan, & Chew, 1994; Blau, 1985; Chang, 1999; Collarelli & Bishop, 1990; Wallace, 1993)를 지지한다고 할 수 있다. 또한, 경력몰입이라는 개념이 직업생활 전반에 대한 몰입의 개념이지만, 특정 시점의 개념인 현재 소속되어 있는 조직 변인이 차지하는 비율이 높다는 점에서 경력몰입에 현 조직의 특성이 영향을 준다는 연구의 기본가정을 뒷받침하고 있다.

한편, 조직 간 차이로 설명되는 변량이 상대적으로 낮게 나타나는 것은 크게 두 가지 차원에서 타당성을 검증할 수 있다. 첫째, 일반적으로 교육학 연구에서 종속변인을 개인수준 변인으로 설정할 경우 집단 간 변량의 비율이 10% 이내인 점을 고려해 볼 때, 경력몰입에 대한 조직수준 변인의 탐색이 중요함을 시사하며(김기용, 2010), 통계적인 수치가 주는 의미와는 별개로 중소기업 조직만이 내재하고 있는 조직 특성을 고려한 보다 심층적인 논의가 이루어질 필요가 있다.

둘째, 이 연구에서 제시된 경력몰입의 집단 간 변량은 조직 차원 변인들의 효과가 직접적으로 반영된 것만을 의미한다는 것도 염두에 둘 필요가 있다. 경력몰입에 대한 조직 차원 변인들의 효과는 이러한 직접적 효과 이외에도 개인 차원 변인들과의 다양한 상호작용을 통해서 간접적으로 영향을 미칠 수도 있음을 고려하여야 한다. 즉, 이 연구에서 설정하고 있는 조직 특성 변인 중 분배공정성, 절차공정성, 경력개발지원 등의 변인은 변인 자체만으로 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라, 개인의 경력계획, 성장욕구 등의 변인에 상호작용을 통해 영향력을 미칠 수 있다. 특히 집단 간 변량의 실제적 의미는 변인의 현실적 중요도에 비추어 판단할 필요가 있으며, 중소기업에서 경력몰입이 중소기업의 성과를 높이는 핵심적 기제임을 고려해볼 때, 작은 비중의 집단 간 변량이라도 그 실제적 의미는 적지 않을 수 있음을 고려하여야 할 것이다.

#### **다. 경력몰입에 관한 개인 특성 변인의 효과**

이 연구에서는 경력몰입에 관련 개인 특성 변인으로 근무여건 변인인 임금과 정규직 여부, 심리 변인인 직업가치, 성장욕구, 직무효능감, 경력계획, 직무변인인 직무적합성과 직무만족 변인을 가정 하였다. 이상의 변인 중 실제 경력몰입에 유의미하게 영향을 미친 변인은 임금, 정규직 여부, 성장욕구, 경력계획, 직무적합성, 직무만족 이었으며, 직업가치와 직무효능감은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이상의 결과를 각 변인군별로 구분하여 논의하면 다음과 같다.

## 1) 근무여건 변인의 효과

근무 여건과 관련된 임금과 정규직 여부는 직업생활에서 만족스러운 보상을 받고 직업유지의 안정감을 얻을 수 있기 때문에, 유의미한 결과가 나온 것으로 볼 수 있다. 세부적으로 임금의 경우는 임금 수준이 높을수록 경력몰입이 높게 나타난 결과는 임금이 높을수록 경력몰입이 높아진다는 선행연구를 지지하였다(이기은, 2000; Collarelli & Bishop, 1990; Poon, 2004). 특히 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경우 보다 편한 직업이나 보다 보수가 높은 직업으로 이동하고자 하는 경향성을 보이고 있으며, 이로 인해 상대적으로 쉽게 돈을 벌 수 있을 것이라고 생각되는 서비스분야로 직업을 바꾸는 경향이 있다(박동열 외, 2011; 장홍근 외, 2002; 윤형한, 신동준, 2012). 또한 다른 근로자에 비해 상대적으로 연령이 낮고 장기적인 비전을 갖고 직업생활을 유지하기보다, 현재의 보수에 의해 쉽게 직업에 대한 애착이나 유지하려는 의지가 변화할 수 있다.

정규직 여부도 정규직이 비정규직보다 경력몰입이 높게 나타나는 다는 연구결과는 정규직 여부가 경력몰입에 영향을 준다는 선행연구를 지지하는 결과이며(Bishop & Solomon, 1989; Chang, 1999), 비정규직의 경우 정규직에 비해 현재 종사하고 있는 회사에서 계약기간이 만료될 경우 이직해야 한다는 불안감 등에 의해 소속감이 낮아 질 수 있다(강순희, 2012). 이로 인해 비정규직 중소기업 특성화고졸 초기경력자는 언제든지 해당 직업에서 떠날 수 있다는 마음이 생기게 되며, 결과적으로 경력몰입에 방해가 될 수 있다는 측면에서 의의를 찾을 수 있다.

## 2) 심리 변인의 효과

심리 변인으로 설정한 변인 중 성장욕구와 경력계획은 경력몰입에 유의미한 영향을 미쳤으나, 직업가치와 직무효능감은 유의미한 관계가 나타나지 않았다. 이는 중소기업 특성화고졸 초기경력자 자신이 현재의 직업분야에서 지속적으로 숙련을 쌓고 전문가로 성장하고자하는 욕구가 강하고, 이를 뒷받침하는 경력계획이 체계적이고 명확하게 설정되어 있을수록 경력몰입이 높아진다는 것을 의미한다.

이러한 연구결과는 각 변인별로 다음과 같은 논의가 가능하다. 첫째, 성장욕구가 경력몰입에 유의미한 영향을 미친다는 연구결과는 선행연구를 지지하였다(박슬기, 2008; 이하섭, 2011; 최

우성, 2006; 최윤아, 2000; Blau, 1985; Kulik & Oldham, 1988). 이는 자신의 분야에서 성장하며 발전하고 싶은 바람이 높을수록 그에 대한 행동적 발현으로 자신의 직업분야에 대한 애착이 강해지고, 이를 유지하고자 하는 의지가 높아진다는 것을 시사한다. 중소기업 특성화고졸 초기 경력자는 일반적으로 자신의 분야에서 성장하고자 하는 욕심보다 보수, 일의 강도 등에 따라 직업을 바꾸는 경향이 있음이 보고되고 있다(이동욱, 2009; 이태희, 2012). 그러나 성장욕구가 경력몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 결과로부터 자신의 분야에서 지속적으로 숙련을 쌓아가고, 기술력을 습득하여 최고가 되겠다는 심리적 욕구나 의지가 직업분야에 지속적으로 남아 있고 발전해 갈 수 있게 된다는 점을 시사한다.

둘째, 경력계획이 경력몰입에 유의미한 영향을 미친다는 연구결과는 선행연구를 지지하였다(김성국 외, 1998; 김희경, 2005; 정혜원, 2001; 최우성, 2006; Blau, 1998; Steffy & Jones, 1988). 졸 취업자는 정해진 경력계획 없이 직종을 수시로 변경하거나(한국직업능력개발원, 2012), 현재의 일이 어렵고 사회적 편견이나 차별 등의 이유로 직업생활을 중단하는 경우가 발생한다(박상현, 조동진, 2011; 이태희, 2012). 또한 전공분야의 경력경로에 따른 지속적인 발전을 이루지 못하고 고등학교에서 배운 지식이나 기술이 사장되는 문제가 있다(이동욱, 2009). 그러나 연구결과와 같이 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 취업과 동시에 또는 고등학교 시절부터 자신의 직업생활에 대한 계획을 명확하게 수립하고 이를 실천해간다면 이 과정에서 겪게 되는 어려움이나 문제점 등은 현명하게 극복할 수 있다는 점을 유추할 수 있다.

이상의 두 변인을 통해 종합적으로 고찰해 보면, 고졸취업자의 경력몰입 향상을 위해 고등학교 재학 시절부터 해당 전공 분야에서 성공한 CEO, 산업기술 명장 등을 활용한 홍보 등을 통하여 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 최고가 되겠다고 하는 성장욕구가 발생하도록 할 필요가 있을 것이다. 또한, 기업의 입장에서도 중소기업 특성화고졸 초기경력자를 현재 하나의 직무를 수행하고 있는 담당자로서 바라보기보다, 함께 성장하는 파트너의 관계로 설정하고 이들이 성장할 수 있는 목표점을 제시하기 위해 숙련형성에 따른 직급, 임금의 변화, CEO로서의 성장가능성 등을 지속적으로 주입시켜 줄 필요가 있다. 또한, 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 지속적으로 자신의 직업분야에 애착을 가지고 성공하도록 유도하기 위해 고등학교 시절부터 전공에 따른 경력경로를 명확하게 제시하고 자신만의 경력경로를 설정할 수 있도록 도와줄 필요가 있다. 또한 이러한 과정에서 필요로 하는 직업교육훈련을 받고 다음 단계 경력에 대한 준비를 할 수 있도록 명확한 정보 제공이 필요하다.

셋째, 직업가치와 직무효능감은 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났으며, 이는 직업가치에 대한 인식이 높을수록 경력몰입이 높아진다는 선행연구(Daren, Hampton, & Howell, 1989; Putti, Aryee, & Liang, 1989; Kidron, 1978), 직무에 대한 효능감이 높을수록 경력몰입이 높아진다는 선행연구(이하섭, 2011; 최은정, 2012; Aremu, 2004; Blustein, 1987; Cherniss, 1991; Gould, 1979)를 지지하지 않는 결과가 도출되었다.

이러한 결과는 졸업 후 5년 이내의 중소기업 특성화고졸 초기경력자는 직업에 대한 막연한 가치 또는 학교에서 수업을 통해 배운 직업가치가 형성되어 직업현장에서 직접 부딪히며 형성되는 직업가치와 차이가 있고, 이로 인해 경력몰입과 관계가 명확하게 설정되지 못한다고 추론할 수 있다. 또한, 직무효능감 측면에서 일반적으로 취업 후 5년 이내 근로자의 직업생활을 보면, 특히 숙련을 필요로 하는 제조업 등의 경우 취업 후 약 2~3년여 동안 숙련을 쌓기 위해 허드렛일 등을 하면서 해당 직업의 기술을 배우게 된다(전승환, 정동열, 2013). 특성화고 재학 시절 전공분야에 대한 공부를 충분히 하였다고 하더라도 현장과는 괴리가 발생하고, 기업마다 기업 특화된 기술이 있기 때문에 재교육을 받게 되는 것이다(강순희, 2012; 최수정 외, 2012). 따라서 숙련 형성 후 자신의 직업분야에서 성과를 창출하는 숙련 기술인과 다르게 5년 미만의 중소기업 특성화고졸 초기경력자는 직무에 대한 효능감이 낮거나, 높더라도 직접적으로 경력몰입에 영향을 주지는 못한다고 유추할 수 있다.

### 3) 직무 변인의 효과

직무 변인으로 설정한 변인인 직무적합성, 직무만족 모두 경력몰입에 유의미한 영향을 미쳤다. 이는 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 현재 수행하고 있는 직무가 자신의 능력이나 성격에 부합하고, 일을 하는 과정에서 만족을 느끼게 될수록 경력몰입이 높아진다는 것을 의미한다.

이러한 연구결과는 각 변인별로 다음과 같은 논의가 가능하다. 첫째, 직무적합성이 경력몰입에 유의미한 영향을 미친다는 연구결과는 선행연구를 지지하였다(이기은, 2000; 장재윤, 1996; 최우성, 2006; Bowen, Ledford, & Nathan, 1991; Goulet & Singh, 2002; Powell, 1998). 이러한 연구결과는 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 지속적으로 경력에 몰입하기 위해서는 취업지도 시점부터 학생의 성격이나 보유하고 있는 역량에 따라 맞춤형 취업지도가 이루어져야 함을 알 수 있다. 그러나 현재 특성화고 상황은 취업처 발굴이 어렵고, 학생 개개인에 맞추어진 취업처

제공이 어려운 상황이다(최동선 외, 2010). 이러한 상황에서 전공과 유사하거나 동일 지역 내에 있는 기업이라는 이유로 취업이 이루어질 경우 중소기업 특성화고졸 초기경력자는 자신에 맞지 않는 직무로 인해 직업생활에 애착을 느끼지 못할 우려가 있다. 또한 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 취업을 하는 시점에서는 중소기업에서 즉시 핵심 직무에 투입하기보다 다양한 잡무나 허드렛일을 부여한다(박윤희, 최우재, 2011). 이로 인해 중소기업 특성화고졸 초기경력자는 자신이 수행하고 있는 직무가 본인과 맞지 않다는 생각과 자신의 전공분야를 살리지 못한다는 생각으로 직업생활을 단절할 문제가 발생한다. 한편, 중소기업의 경우 다양한 직무가 존재하기에는 기업규모 등 여건상 한계가 있을 수 있다. 그러나 이러한 경우에도 동일한 직무군 내에서 세분화하여 역할을 부여할 수 있다. 예를 들어 금형업체의 경우 직무를 설계, 가공, 조립 등으로 세분화하고 개개인의 특성에 맞게 특화된 업무를 부여하는 방식을 적용할 필요가 있다.

둘째, 직무만족이 경력몰입에 유의미한 영향을 미친다는 연구결과는 선행연구를 지지하였다(김성환, 1997; 이병관, 2005; Cherniss, 1991; Goulet, 2002; Mark & Dee, 2000; McGinnis & Morrow, 1990; Shan, 2011). 중소기업 특성화고졸 초기경력자는 대학을 진학하는 또래 집단과 비교하여 자신의 직무 또는 직업생활에 만족하지 못하는 경우가 있다. 즉, 대학생이 된 친구들과 비교를 하며 일터에서 직업생활을 해야 한다는 점에서 불만을 갖고 일터를 떠나는 경우가 있다(박동열 외, 2010; 산업연구원, 2010). 또한, 중소기업의 직업 환경을 보면, 대기업 사무직에 비해 근무여건이 열악하고 보다 많은 노동력을 필요로 하는 경우가 대부분이다. 이러한 이유로 중소기업 특성화고졸 초기경력자는 자신의 직무에 만족을 느끼지 못하고 직업생활을 포기하는 경우가 발생한다. 반면, 자신의 직무에 만족하게 될 경우 이는 자연스럽게 조직에 대한 만족, 자신의 직업분야에 대한 만족 또는 애착으로 이어지며, 지속적으로 유지해야겠다는 의지가 발생하게 된다. 이러한 결과는 만족하고 있는 직무를 보다 잘 수행하기 위해 재교육을 받거나 숙련을 쌓고자하는 노력 등으로 발현되어 경력에 보다 몰입할 수 있는 것으로 유추할 수 있다.

## 라. 경력몰입에 관한 조직 특성 변인의 효과

이 연구에서는 경력몰입에 관련 조직 특성 변인으로 분배공정성, 절차공정성, 경력개발지원을 가정 하였다. 이상의 변인 중 실제 경력몰입에 유의미하게 영향을 미친 변인은 절차공정성이었으며, 분배공정성, 경력개발지원은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이상의 결과를

각 변인군별로 구분하여 논의하면 다음과 같다.

첫째, 분배공정성이 경력몰입에 유의미한 영향을 준다는 연구결과는 선행연구(강종수, 2006; 문영주, 2005; 최소연, 2005; Colquitt et al., 2001; Vadenberg & Scarpello, 1994)를 지지하고 있다. 즉, 개인수준 변인을 포함한 다른 조건이 동일할 경우 절차공정성이 높은 중소기업일수록 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입 수준이 높아짐을 의미한다. 특히, 절차공정성은 단순히 보상의 크기를 논하는 분배공정성과 다르게 자신이 받는 보상의 크기가 결정되는 과정이 공정한가를 의미하기 때문에, 중소기업에서 중소기업 특성화고졸 초기경력자는 절대적인 보상의 크기가 전문대졸, 대졸자보다 작더라도 그 과정이 합리적으로 결정된 것이라면 받아들일 수 있다는 것이다. 또한, 합당한 이유에 의해 보상규모가 정해지고 보상을 받고 있다고 느낄 경우, 성장을 통해 지속적으로 보상규모를 늘릴 수 있다는 기대감으로 자신의 직업분야에 애착을 가지고 이를 유지·발전시키기 위해 노력할 것으로 유추할 수 있다. 따라서 기업차원에서는 인사·보상 시스템을 학력이나 스펙 등이 아닌 실제 역량 또는 숙련 등 능력중심으로 설계하고 이를 투명하게 공개하여 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 스스로 보상의 차이를 인정하고 보다 많은 보상을 받기 위해 습득해야 하는 숙련이 무엇인지, 개발해야 할 역량은 무엇인지 찾아 노력할 수 있도록 기회를 제공할 필요가 있다.

둘째, 분배공정성이 경력몰입에 유의미한 영향을 주지 않는다는 연구결과는 선행연구(류기형, 2007; 박세현, 조남욱, 2009; 배진현, 2011; 서은호, 2005; Cohen-Charash & Spector, 2001, Cropanzano et al., 2007)의 연구결과를 지지하지 않았다. 연구결과가 선행연구와 다르게 나타난 원인으로 일반적으로 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 임금격차를 논의할 때 동일한 직무를 수행한다는 기준에서 임금 격차를 논의하지 못하고 있다는 점을 고려해야 한다(강순희, 2012). 즉, 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 자신의 직무분야에서 본인에게 합당한 대우를 받는다는 점을 인지하고 있기 때문에, 경력몰입에 영향을 주지 않았다고 유추할 수 있다.

셋째, 경력개발지원이 경력몰입에 유의미한 영향을 미치지 않는다는 연구결과는 선행연구를 지지하지 않았다(서윤석, 2003; 이병희, 2000; 최해수, 2005; Aryee & Tan, 1992). 즉, 개인수준 변인을 포함한 다른 조건이 동일할 경우 경력개발지원이 경력몰입에 영향을 미치지 않는다는 점을 시사한다. 연구결과가 선행연구와 다르게 나타난 원인으로 무엇보다 경력개발지원이라는 변인이 독자적으로 영향을 미치기에는 한계가 있다는 점을 살펴볼 필요가 있다. 우선 경력개발 지원 변인은 이미 개인 경력계획을 수립하고 이를 실천하기 위한 노력을 기울인다는 점이 선

행되었을 때 영향을 발휘할 수 있다. 또한 준비가 되지 않았거나 필요성을 느끼지 못하는 상황에서는 오히려 방해 요인이 될 수 있기 때문에, 직접적으로 영향을 미치지 않았다고 유추할 수 있다.

#### 마. 경력몰입에 관한 개인 특성 변인과 조직 특성 변인의 상호작용 효과

경력몰입에 관한 개인 특성 변인과 조직 특성 변인의 상호작용 효과 분석 결과 임금, 정규직 여부, 성장욕구, 경력계획 변인의 기울기가 기업에 따라 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 이는 조직 수준 변인이 경력몰입에 직접적인 영향을 미치기도 하지만 개인 특성 변인을 매개로 간접적인 영향을 미친다는 점을 시사 할 수 있다. 즉, 조직수준의 분위기 또는 지원 등은 이를 받아들이고자 하는 개인의 심리와 연계되어 경력몰입에 대한 개인 특성 변인의 기울기에 영향력을 미칠 수 있을 것이라고 판단된다.

한편, 상호작용효과 분석 결과, 경력몰입에 대한 성장욕구의 효과는 경력개발지원( $t=2.510$ ,  $p<0.05$ )에 의해 증가하였다. 또한 경력몰입에 대한 경력계획의 효과 역시 경력개발지원( $t=2.932$ ,  $p<0.01$ )에 의해 증가하였다. 이러한 결과는 다음과 같은 논의가 가능하다. 중소기업 특성화고졸 초기경력자는 막연히 성공에 대한 욕구가 있더라도 어떠한 경로를 따라 경력을 쌓아야 하는가에 대한 정보가 부족하고 노력을 기울일 수 있다. 또한, 자신이 경력계획을 수립하고 이를 실천하고자 하더라도, 대부분의 시간을 조직에서 근무하기 때문에, 실천에 옮기기에 한계가 있다. 따라서 기업의 입장에서는 경력개발지원을 통해 개인이 가지고 있는 성장에 대한 욕구나 경력계획이 경력몰입을 높이는 데 기여할 수 있다. 이러한 기업 차원의 지원을 통해 개인은 경력계획을 실천할 수 있고, 성장욕구를 해소하는데 기여할 수 있으며, 이는 경력몰입을 높이는 역할을 하게 된다. 세부적으로 기업에서는 이를 위해 다양한 지원을 해 줄 수 있다. 예를 들어 고용보험을 통한 사업주 훈련 참여, 계약학과 사업을 통한 재교육 및 학위취득 지원, 학습과 관련한 다양한 복리후생 지원 등을 고려할 필요가 있다.

경력몰입에 대한 경력계획의 효과는 절차공정성( $t=1.902$ ,  $p<0.05$ )에 의해 증가하였다. 이는 중소기업 특성화고졸 초기경력자가 경력계획을 수립하여 노력한다고 하더라도 기업 차원에서 이러한 노력이 보상으로 반영되지 않는다면 경력몰입에 영향력이 떨어진다는 것을 유추 할 수 있다. 즉, 개인이 노력에 따라 숙련을 쌓거나 추가로 학위나 자격증을 취득하는 등 노력을 하는 과정에서 경력몰입이 증가할 수 있으며, 이 때 기업에서 이러한 노력을 보상으로 연계해 주



는 체계가 마련된다면 보다 증가 폭이 커 질 것임을 예상할 수 있다. 따라서 현재 대부분의 기업이 입사 당시의 자격이나 학력, 역량 등에 따라 임금 등 보상 체계를 설정하고 그 후에 얻게 되는 역량은 반영하지 않는 문제가 있는데, 이러한 관행에서 벗어나 지속적으로 개인의 역량을 판단하고 학력 등에 차별하지 않는 공정한 보상 체계를 만들 필요가 있다.

## V. 요약, 결론 및 제언

### 1. 요약

이 연구의 목적은 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입과 개인 및 조직 특성 변인의 위계적 관계를 구명하는데 있었다. 연구목적 달성을 위한 연구문제로 첫째, 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입과 그와 관련된 개인 및 조직 특성 변인의 수준은 어떠한가, 둘째, 경력몰입은 개인 및 조직에 따라 차이가 있는가, 셋째, 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 개인 특성 변인은 경력몰입에 어떠한 영향을 미치는가, 넷째, 조직 특성 변인은 경력몰입에 어떠한 영향을 미치는가, 다섯째, 경력몰입에 대한 개인 특성 변인과 조직 특성 변인의 상호작용 효과는 어떠한가로 설정하였다.

연구의 모집단은 특성화고를 졸업하고 중소기업에 취업한 5년 경력 이내인 중소기업 특성화고졸 초기경력자였으며, 목표모집단은 고용노동부 지원 사업주훈련에 참여한 11,225개 기업의 고졸취업자 3,769명이다. 표집은 기업당 5명씩 총 50개 기업을 무선표집하였다.

조사도구는 경력몰입, 근무여건(임금, 정규직 유무), 심리 변인(직업가치, 성장욕구, 직무효능감, 경력계획), 직무 변인(직무적합성, 직무만족), 조직 변인(분배공정성, 절차공정성, 경력개발지원) 등으로 구성된 질문지를 활용하였다. 경력몰입 측정도구는 선행연구 고찰을 통해 하위영역을 경력 애착, 유지 의지로 구분하였으며, 하위영역별로 문항을 추출하여 문항을 개발한 후 예비조사에서 내적일치도, 문항-전체 상관분석, 요인분석을 통해 문항의 변별력, 신뢰도 및 타당도를 검토하였다. 예비조사 결과 최종 개발된 경력몰입 측정도구는 14문항이었으며, 내적 일치도 계수는 0.85로 나타났다. 이 밖에 직업가치, 성장욕구, 직무효능감, 경력계획, 직무적합성, 직무만족, 분배공정성, 절차공정성, 경력개발지원 등의 측정도구는 이 연구의 목적에 적합하다고 생각되는 기존 도구를 활용하거나 재구성하였으며, 예비조사를 통해 내적 일치도를 검토하였다. 예비조사 결과 최종 개발된 내적 일치도 계수는 각각 직업가치 0.806, 성장욕구 0.807, 직무효능감 0.842, 경력계획 0.808, 직무적합성 0.846, 직무만족 0.912, 분배공정성 0.807, 절차공정성 0.772, 경력개발지원 0.929 등이었다.

자료수집은 2013년 9월 3일부터 9월 31일까지 우편조사 및 방문조사를 통해 이루어졌으며,

300부를 배포하여 총 217부가 회수되어 회수율은 72.3%이었다. 이 중에서 불성실응답, 중복응답, 미응답 자료 3부가 제외하고 총 214명의 자료를 최종 분석에 활용하였다. 자료분석은 SPSS for Windows 20.0 프로그램과 HLM 6.0 for Windows 프로그램을 이용하여 평균과 표준편차의 기술통계와 위계적 선형모형 분석(HLM)의 기초모형 분석(무선효과 일원변량분석), 중간모형 분석(무선효과 회귀계수모형), 연구모형 분석(절편-결과 모형)을 실시하였다.

연구의 결과를 요약하면 첫째, 중소기업에 근무하는 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입 정도는 평균 3.47로 평균 이상 수준이었다. 또한, 유지 의지가 평균 3.48인 것으로 나타나 경력 애착(평균 3.46)보다 수준이 높았다.

둘째, 경력몰입의 전체 변량 중 집단 간 차이로 설명되는 변량은 20.4%, 개인 간 차이로 설명되는 변량은 79.6%이었다. 또한, 개인 변인을 통제한 후 집단 간 차이로 설명되는 변량은 26.7%, 개인 간 차이로 설명되는 변량은 73.3%인 것으로 나타나 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입 수준은 집단 간 차이보다는 개인 간 차이에 의해 영향을 받고 있었다.

셋째, 경력몰입에 관한 개인 특성 변인의 설명량은 인구통계학적 변인 45.1%이었다. 개인 특성 변인 중 임금( $\beta=0.106$ ), 정규직 유무( $\beta=0.168$ ), 성장욕구( $\beta=0.164$ ), 경력계획( $\beta=0.175$ ), 직무적합성( $\beta=0.187$ ), 직무만족( $\beta=0.441$ ) 등은 경력몰입에 정적인 영향을 미쳤다.

넷째, 개인 변인을 통제한 후 조직 변인의 순수 설명량은 36.4%이었다. 그러나 절차공정성( $\beta=0.194$ )만 경력몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 주었으며, 분배공정성, 경력개발지원 등은 경력몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않았다.

다섯째, 개인 특성 변인 중 성장욕구는 경력개발지원( $t=2.510, p<0.05$ ) 변인과 상호작용을 통해, 경력계획은 절차공정성( $t=1.902, p<0.05$ ), 경력개발지원( $t=2.932, p<0.05$ ) 변인과 상호작용을 통해 경력몰입에 정적인 영향을 미쳤다. 반면, 이외의 개인 특성 변인과 조직 특성 변인 간에는 통계적으로 유의미한 상호작용 효과가 없는 것으로 나타났다.

## 2. 결론

첫째, 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입 수준은 보통 이상인 편이다. 즉, 자신이 전문성을 가지고 종사하고 있는 직업분야에 애착을 가지고 그 분야에서의 경력을 유지하고 성공하기 위해 노력하는 편이다. 또한 세부적으로 자신의 직업분야 경력에 대해 보통 이상의 애착을 가지고 있으며, 보통 이상의 수준으로 이를 유지하고자 하는 의지가 나타났다. 따라서 향후에도 경력에 대한 몰입이 지속적으로 이루어질 수 있도록 개인 및 조직차원의 환경 조성 및 지원이 필요할 것이다.

둘째, 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입 수준은 중소기업 조직 차원의 변인보다는 중소기업 특성화고졸 초기경력자 개인 차원의 변인에 의해 더 많은 영향을 받는다. 이는 중소기업 특성화고졸 초기경력자 경력몰입에 대한 조직 차원 변인의 효과가 일부 존재한다는 것을 부분적으로 보여주는 것이나, 조직 간 차이로 인한 설명량은 크지 않다는 것을 의미한다. 그러나 조직 간 차이로 인한 설명량은 크지 않은 것으로 나타났지만, 조직 차원의 변인들에 의해 경력몰입의 수준을 향상시킬 수 있는 가능성을 모색하였다는 점은 큰 의의가 있는 것으로 판단된다. 특히 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입은 개인의 성장뿐만 아니라 중소기업의 유지 및 성장에 핵심적인 역할을 한다고 볼 때, 개인 뿐 아니라 조직 차원에서 경력몰입을 제고할 수 있는 다양한 방안 마련이 필요함을 시사한다.

셋째, 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 개인 특성 변인 중 근무여건과 관련하여 임금, 정규직 여부가 영향을 미친다. 이는 임금 수준이 높고 정규직일 경우 경력몰입이 높아짐을 의미하며, 보상이나 직업안정성에 의한 결과임을 의미한다. 심리변인 측면에서는, 성장욕구, 경력계획이 정적인 영향을 미친다. 이는 자신의 분야에서 성공하고자 하는 욕구가 강할수록, 경력계획이 체계적으로 수립되어 있을수록 경력몰입이 높아짐을 의미한다. 따라서 개인에게 장기적인 관점에서 경력경로 설계가 이루어지고, 자신의 분야에서 성공한 롤모델을 지속적으로 보여주어 성장욕구를 자극할 필요가 있다. 마지막으로 직무변인 측면에서는 직무적합성, 직무만족이 경력몰입에 정적인 영향을 미쳤다. 즉, 수행하는 직무가 자신의 능력이나 적성과 일치할수록, 자신의 직무에 만족할수록 경력에 몰입하고 있다는 점을 의미한다. 따라서 조직원의 배치, 직무분담 등에 있어서 개인의 능력이나 성격을 면밀히 관찰할 필요가 있으며, 직무수행에서 만

족을 얻을 수 있도록 환경을 조성할 필요가 있다.

넷째, 중소기업의 조직 변인인 절차공정성은 경력몰입에 영향을 미쳤으며, 그 외의 분배공정성, 경력개발지원 등은 경력몰입에 통계적으로 유의미한 영향력을 미치지 않는다. 이를 통해 조직은 개별 근로자의 직무수행이나 역량에 맞추어 그에 합당한 보상체계를 마련하고 투명하게 공개할 필요가 있다. 유의미한 영향을 보이지 않은 변인에 있어서는 개별 변인이 실제로 경력몰입에 영향을 미치지 않는다고보다는 위계적 선형모형에 따라 개인 변인이 아닌 조직 변인으로 투입되어 유의미한 영향이 없는 것으로 볼 수 있다. 따라서 중소기업에서 지속적으로 경력몰입의 수준을 제고하기 위해서는 개인 차원의 변인뿐만 아니라 조직 차원의 변인도 함께 고려할 필요가 있다.

다섯째, 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 개인 특성 변인 주 성장욕구의 효과는 경력개발지원과 상호작용을 통해, 경력몰입에 대한 경력계획의 효과는 절차공정성, 경력개발지원과 상호작용을 통해 경력몰입에 영향을 미친다. 이는 개인이 가지고 있는 성장에 대한 욕구나 설정해 놓은 경력계획이 조직차원의 경력개발지원과 결합되면서 시너지효과를 나타내고 실제 실천이 가능하도록 도와주는 과정에서 경력몰입이 증가한다는 것을 의미한다. 또한 투명하고 합리적인 보상체계가 마련되어 있을 경우 개인의 경력계획이 올바르게 실천될 수 있을 것이라는 믿음이 생겨 경력몰입을 높일 수 있게 된다. 따라서 기업에서는 다양한 교육훈련지원, 경력설계 지원, 직무향상 관련 복지 지원을 강화하고, 능력에 따라 보상받을 수 있는 시스템을 마련할 필요가 있다.

### 3. 제언

첫째, 다양한 경력단계에 있는 취업자를 대상으로 한 경력몰입 측정을 통해 유형별 차이점을 비교하는 연구가 필요하다. 이 연구에서는 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입 수준을 측정하고 이에 영향을 미치는 변인을 탐색하였는데, 향후 연구에서는 다양한 학력 또는 경력단계의 경력몰입 수준에 초점을 두고 진행할 수 있다. 즉, 고졸자와 전문대졸자, 대졸자를 동시에 비교하거나, 같은 중소기업 고졸 취업자의 경우도 초기경력자, 경력 10년, 20년 등 재직자의 경력몰입을 측정하여 각 집단 간 어떠한 차이가 있는지를 비교하는 연구가 필요하다. 이를 통해 각 경력시

기별로 경력경로가 어떻게 변화하는지, 입직시 학력 등에 따라 경력몰입 수준에 차이가 있는지를 종합적으로 고찰하는 것이 필요할 것이다.

둘째, 경력몰입과 성장욕구, 경력계획, 경력개발지원 등의 변인에서 구조적 관계를 구명하는 연구가 필요하다. 그동안 경력몰입에 대한 측정이나 관련변인 간의 관계에 대한 연구는 지속적으로 이루어지고 있지만, 각 변인간의 구조적 관계에 대한 연구는 아직까지 부족한 상황이다. 이는 경력몰입이 자신의 경력을 축적하고 유지하는 과정에서 나타나는 것이기 때문에, 성장의 관점, 계획의 관점에서 분석이 필요하다. 따라서 이 연구에서 구명된 성장욕구, 경력계획, 경력개발지원, 절차공정성 등을 포함한 경력몰입 관련 변인간 구조적 관계와 경로에 대한 추가적인 후속 연구가 이루어질 필요가 있다.

셋째, 경력몰입이 영향을 미치는 변인을 탐색하여 경력몰입의 효과를 분석하는 연구가 필요하다. 이 연구는 경력몰입을 높이기 위한 변인 탐색에 초점을 두고 있으며, 이론적 고찰과정에서 개인의 숙련 향상, 조직의 성과 향상 등을 결과변인으로 고찰하였다. 향후에는 이에 대한 실증 고찰이 필요할 것이다. 이는 이 연구 결과에서 개인의 경력몰입 향상을 위해 조직 차원에서 지원하여야 할 사항을 제시하고 있는데, 향후 효과 분석이 뒷받침 된다면 기업 차원에서 개인의 경력몰입 향상 지원에 대한 당위성 확보도 가능할 것이다.

넷째, 기업차원에서는 개인의 경력개발을 지원해 줄 수 있는 체계 마련이 필요하다. 이 연구에서는 개인 차원 변인이 경력몰입에 영향을 줄 때 경력개발지원이 상호작용효과를 발생하는 것으로 나타났다. 따라서 중소기업에서는 개인이 자신의 직업생활에 몰입함으로써 해당 기업에 장기 근속할 수 있는 유인을 만들뿐만 아니라, 필요로 하는 숙련을 갖춘 인력 확보 측면에서도 지원할 필요가 있다. 따라서 기업에서는 자체적인 교육훈련, 고용보험기금을 활용한 교육훈련 참여 지원, 계약학과, 야간대학과정 등을 지원하는 노력이 필요할 것이다.

다섯째, 기업차원에서 투명한 인사시스템 마련 및 공개가 필요하다. 이 연구에서는 개인 차원 변인이 경력몰입에 영향을 줄 때 절차공정성이 상호작용효과를 발생하는 것으로 나타났다. 따라서 중소기업에서는 개인이 어떠한 기준에 의해 보상을 받는지, 보상 결정 과정이 차별 없이 이루어지고 있는지 등을 확인할 수 있도록 체계적으로 시스템을 구성하고 공개하는 노력이 필요하다.

여섯째, 국가차원에서 개인의 경력개발지원, 경력경로 구축 등을 적극 지원할 필요가 있다. 이 연구에서 도출한 경력개발지원, 절차공정성 등의 변인은 기업 스스로 변화해야 하는 부분이지만, 일부 중소기업에서는 열악한 사정으로 인해 이를 실행하는데 한계가 있다. 따라서 국가차원에서 재직자에 대한 교육훈련 지원을 적극 홍보하고 참여를 독려시킬 필요가 있다. 또한 능력중심사회로의 실현을 위해 학력이나 스펙이 아닌 개인의 능력에 따라 보상 받을 수 있는 시스템 마련을 지원하고 개인이 경력경로에 따라 성장하는 과정을 기록하고 검증 받을 수 있도록 국가역량체계를 구축하여 지원할 필요가 있다.

## 참 고 문 헌

- 강종수, 류기형. (2007). 사회복지사의 경력몰입 결정요인 및 직무태도에 미치는 효과. **한국 사회복지학**, 59(3), 201-227.
- 강종수. (2006). 사회복지사가 지각한 조직공정성과 상사 신뢰 및 조직몰입의 관계 연구. **사회복지정책**, 27, 5-26.
- 강철희, 정상원. (2007). 사회복지사 경력성공인식의 영향요인에 관한 연구. **한국사회복지행정학**, 9(3), 61-91.
- 고현철. (2003). 연구개발 조직구성원의 이중몰입에 관한 연구. 연세대학교 대학원 박사논문.
- 관계부처합동. (2011). **공생발전을 위한 열린 고용사회 구현방안**.
- 관계부처합동. (2012). **고졸시대 정착을 위한 선취업 후진학 및 열린 고용 강화 방안**.
- 교육과학기술부. (2012). **특성화고 취업현황 모니터링 자료**. 내부자료.
- 권성호. (2011). 스포츠심리학 용어사용의 개념적 혼란 사례- flow와 commitment를 대상으로. **한국스포츠심리학회지**, 22(4), 157-168.
- 권안용. (2009). 호텔 종사원의 공정성 지각과 조직 유효성에 있어 신뢰의 매개효과 연구. **관광경영학연구**, 13(2), 1-25.
- 김강호. (2008). 중소기업에서의 학습지향성, 학습행동, 조직환경 및 학습성과의 인과관계. 서울대학교 박사학위논문.
- 김강호. (2009). 학력과 직업훈련 참여가 임금에 미치는 효과. **농업교육과 인적자원개발**, 41(3), 123-151.
- 김기용. (2010). 전문대학에서의 교수행동과 교수-학습자 특성, 수업상황 및 조직특성의 위계적 관계. 서울대학교 박사학위논문.
- 김미숙. (2007). 자기효능감과 집단효능감의 상호작용이 성과 및 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 석사학위논문.



- 김미희, 신유형, 문철우. (2012). 개인-직무적합성과 과업 및 맥락 성과: 과업 중요성과 자율성의 조절효과를 중심으로. **인사·조직연구**, 20(1), 93-128.
- 김봉환, 김병석, 정철영. (2000). **학교진로상담**. 서울: 학지사.
- 김선태, 정태화, 장명희, 정윤경, 박동열, 박동. (2011). **교육과학기술분야 16대 중점과제 모니터링(2011) 선진 평생직업교육체제 구축**. 한국직업능력개발원.
- 김선태. (2012). **특성화고·마이스터고 졸업생 취업현황 및 과제**. 고졸성공시대 열린 토론회 발표자료.
- 김성국, 이용주, 박경희. (1998). 여성관리자의 경력선택과 문제점-경력계획접근법을 중심으로. **인사조직연구**, 6(2), 161-194.
- 김성은. (2009). **리더의 감성지능, 조직공정성, 신뢰와 조직유효성간의 관계**. 고려대학교 박사학위논문.
- 김성한. (1997). 사회복지사의 이직의도 인과모형. **사회복지학연구**, 10, 353-381.
- 김안국, 신동준. (2007). 고졸 청년의 노동시장 이행과 취업 실태. **산업노동연구**, 13(2), 125-147.
- 김영화, 전희원. (2009). 호텔종사원의 직무특성과 직무만족, 경력몰입, 이직의도 및 경력변경의도와 의 관계 연구. **관광연구**, 24(2), 65-86.
- 김유선, 권혜자, 김종진, 이명규. (2009). **고졸 청년층 노동시장 분석**. 한국고용정보원.
- 김재호, 정철영. (2006). 초등학교의 가족체계와 자기효능감 및 진로태도성숙의 관계. **한국실과교육학회지**, 19(4), 119-137.
- 김진모, 최동선, 주현미, 김선미, 장상윤. (2012). 특성화고졸 재직자 특별전형 활성화 방안. **농업교육과 인적자원개발**, 44(1), 51-82.
- 김홍국. (2000). **경력 개발의 이론과 실제**. 서울: 다산출판사.
- 김희경. (2005). **경력계획의 속성이 경력만족, 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구**. 서울대학교 석사학위논문.
- 나승일, 강순희, 장현진. (2012). **국가기술자격 운영실태 및 현황분석**. 고용노동부.
- 나승일, 김기용, 김기용, 정동열, 조성웅. (2011). 정부부처 연계형 특성화고 성과 진단. **농업**

교육과 인적자원개발, 43(2), 127-150.

나승일, 정철영, 문세연, 김은석, 정동열, 남중수. (2010). 특성화 전문계고 장기발전모형 개발 연구. **농업교육과 인적자원개발**, 42(3), 25-44.

노동부. (2010). 사업체고용동향특별조사 보고서.

문세연. (2010). 중소기업 근로자의 무형식학습과 학습동기, 학습전략, 대인관계 및 직무특성의 인과적 관계. 서울대학교 박사학위논문.

문영주. (2005). 사회복지사의 직무성취에 관한 연구. 한국사회복지학회 2005년도 추계공동 학술대회 자료집.

문영주. (2011). 다중몰입 척도의 신뢰도와 타당도 연구. **인적자원관리연구**, 18(3), 1-23.

문형구, 최병권, 고옥. (2009). 국내 조직공정성 연구의 동향과 향후 과제. **인사·조직연구**, 17(2), 229-306.

민경호, 조국행. (2002). 공정성이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증연구. **인사관리연구**, 26(3), 79-100.

박경수, 유효정. (2010). 장애인 활동보조 코디네이터의 직무특성과 직업의식이 직무만족에 미치는 영향. **재활복지**, 14(4), 29-53.

박동열, 김대영. (2006). 대학생의 직업의식에 관한 실태. **직업교육연구**, 26(1), 1-32.

박동열, 장명희, 백성준, 김미란, 최동선. (2010). 전문계 고졸 인력 수요와 교육역량 강화 방안. 한국직업능력개발원.

박상현, 조동진. (2011). 2011년 고졸자 취업진로조사 기초분석보고서. 한국고용정보원.

박슬기. (2008). 호텔직원의 직무관련 개인성향이 주관적 경력성공에 미치는 영향- 사회적 지원과 경력정체의 매개효과를 중심으로. 세종대학교 박사학위논문.

박준철, 정기호. (2007). 호텔종사원의 조직공정성, 조직몰입, 종업원 노력이 역할 내 행동에 미치는 영향. **관광연구**, 22(1), 365-383.

박진양. (2012). 경력계획과 진로적응성, 직무만족의 관계에 관한 연구. 고려대학교 석사학위논문.

- 배진현. (2012). **전문가치와 조직공정성이 조직몰입과 경력몰입의 균형을 매개로 이직의도에 미치는 영향: 육군 전문형 장교를 대상으로**. 서울대학교 박사학위논문.
- 서경민. (2010). **기업구성원의 경력개발지원과 고용가능성에 대한 인식이 직무유효성에 미치는 영향: 조직몰입, 경력몰입의 매개효과**. 고려대학교 박사학위논문.
- 서영석. (2010). 상담심리 연구에서 매개효과와 조절효과 검증: 개념적 구분 및 자료 분석 시 고려사항. **한국심리학회지: 상담 및 심리치료**, 22(4), 1147-1168.
- 서울신문. (2013). **고졸 취업의 명과 암: 고졸 취업자 심층설문**. 서울신문, 2013. 2. 12.
- 서인덕, 정시영. (2007). 공정성지각이 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향에 대한 신뢰의 매개효과. **경영연구**, 22(1), 393-424.
- 송경용, 이승일, 문주호. (2012). 조직공정성에 대한 구성원의 인식과 조직시민행동 및 혁신행동의 관계에서 조직지원인식의 매개효과. **산업경제연구**, 25(3), 2041-2068.
- 오석홍. (1998). **조직이론**. 서울: 박영사.
- 윤양배, 김영생, 정무권. (2008). **기업의 경쟁력 강화 전략과 숙련형성의 관련성 연구**. 한국 직업능력개발원.
- 윤조덕, 김현수, 임세영, 고혜원, 최동선, 김상호, 서창교. (2007). **국가경쟁력 제고를 위한 기능장려사업의 발전방안**. 산업연구원.
- 윤하나, 탁진국. (2006). 주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. **한국심리학회지**, 19(3), 325-347.
- 윤형한, 신동준. (2012). 고졸 청년 취업 실태 분석. **THE HRD REVIEW**, 15(1), 36-63.
- 이규만. (1999). **문화적 가치관과 개인적 특성이 상사-부하간 교환관계 및 조직행동 유형에 미치는 영향에 관한 연구**. 서강대학교 박사학위논문.
- 이기은, 최순재, 박경규. (2001). 경력몰입의 결정요인과 효과에 관한 연구. **인사·조직연구**, 9(2), 177-214.
- 이기은. (2000). **경력몰입의 결정요인과 경력몰입이 구성원의 태도에 미치는 영향 - 연구 전문직 종사자를 대상으로**. 서강대학교 박사학위논문.

- 이기은. (2008). 경력계획의 영향요인과 결과에 관한 연구. **산업경제연구**, 21(2), 783-803.
- 이기은, 박경규. (2002). 전문직 종사자의 조직 및 전문직업에 대한 이중몰입 결정요인에 관한 연구-평행 모형을 이용하여. **경영학연구**, 31(2), 551-574.
- 이기학. (1997). **고등학생의 진로태도 성숙과 심리적 변인들과의 관계- 자아존중감 직업 가치 내외통제성을 중심으로**. 연세대학교 박사학위논문.
- 이기효. (1994). **이직의도 인과모형의 실증연구: 종합병원 종업원을 대상으로**. 성균관대학교 박사학위논문.
- 이동욱. (2009). **산학연계 맞춤형 인력양성 수료학생의 취업 후 경력개발 추적조사를 통한 프로그램 발전방안 연구**. 중소기업청.
- 이병관. (2005). 스포츠시설 종사자들의 직무만족 및 조직몰입이 이직의도 및 경력변경의도에 미치는 영향. **한국체육학회지**, 44(3), 585-594.
- 이상진. (2011). **경력 정체성과 경력 적응성이 경력 몰입에 미치는 영향**. 중앙대학교 박사학위논문.
- 이영희. (2005). 교사의 조직몰입에 관한 연구동향. **교육행정학연구**, 23(4), 29-48.
- 이찬, 정철영, 김진모, 박신윤, 문한나, 금은정. (2008). 중소기업 경력개발 지원을 위한 교육 프로그램 개발. **농업교육과 인적자원개발**, 40(4), 191-223.
- 이찬, 정철영, 나승일, 김진모, 강두찬. (2008). 사무직 근로자의 경력개발 지원 현황 및 요구 분석: 중소기업과 대기업의 비교를 중심으로. **농업교육과 인적자원개발**, 40(2), 189-220.
- 이찬. (2007). 직급별 은행직원들이 인식한 지식 근로영역으로의 직무 변화. **농업교육과 인적자원개발**, 39(1), 217-242.
- 이태희. (2012). 청년고용정책 현황 및 향후 추진 방향. **THE HRD REVIEW**, 15(4), 116-125.
- 이하섭. (2011). 경찰공무원과 소방공무원의 경력몰입 결정요인에 관한 연구. **경찰학논총**, 6(2), 39-61.
- 이현림. (1997). 대학생의 내, 외적 일에 대한 가치관과 진로의식성숙에 관한 연구. **한국심리학회지**, 9(1), 289-310.

- 이혜정. (2012). 다수준 분석을 통한 일과 삶의 균형에 관한 연구: 세대별 일의 가치와 제도 및 지원분위기의 효과. 한양대학교 박사학위논문.
- 임범식, 탁진국. (2002). 경력몰입의 선행변인: 고용형태와 직무형태에 따른 차이. **한국심리학회지**, 15(2), 67-82.
- 임승옥. (2007). 기업조직원의 인적자원전략 인식과 조직몰입 및 경력몰입의 관계 분석. 고려대학교 박사학위 논문.
- 임준철, 윤정구(1998). 분배공정성과 절차공정성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 차별적 영향에 관한 연구: 문화적 맥락이 조직성원의 행위성향에 미치는 영향을 중심으로. **경영학연구**, 27(1), 93-111.
- 임창희. (2001). 종업원의 자율성 증대와 조직성과의 관계에 미치는 경력몰입의 조절역할. **경영논집**, 35(2), 381-409.
- 장명희, 김종우, 최동선, 박철우, 나승일, 이영호. (2012). **고졸 취업 및 후진학 활성화 정책 성과분석 연구**. 한국직업능력개발원.
- 장원섭, 김소영, 김민영, 김근호. (2007). 대졸 초기경력자의 직장 적응 실태에 관한 조사 연구. **직업교육연구**, 26(3), 141-164.
- 장은미. (1997). 경력몰입이 조직몰입과 이직 의도에 미치는 이중 조절효과에 관한 연구. **인사조직연구**, 5(2), 217-253.
- 장은주, 박경규. (2005). 성별에 따른 개인특성 및 사회적 자본과 주관적 경력성공과의 관계. **경영학연구**, 34(1), 141-166.
- 장재윤. (1996). 연구개발 전문가의 조직적응: 조직몰입 및 전문분야몰입. 서울대학교 박사학위논문.
- 장현진. (2012). 기업 사내자격 소지자의 자격 취득 동기와 인적자원개발 효과 변인의 인과적 관계. 서울대학교 박사학위논문.
- 전승환, 정동열. (2013). 청소년 진로탐색을 위한 대한민국명장 등 경력경로 분석. 한국산업인력공단.

- 전승환. (2013). **마이스터고등학교 교사현신과 개인 및 조직 변인의 위계적 관계**. 서울대학교 박사학위논문.
- 전영민. (2012). **조직공정성이 조직유효성에 미치는 영향**. 경희대학교 박사학위논문.
- 정지선, 김종우, 김주섭. (2008). **재직근로자의 노동시장에서 학교로의 이행 촉진방안(II): 고등교육기관을 중심으로**. 한국직업능력개발원.
- 정진철, 최지원. (2011). 기업체 종사자의 변화에 대한 준비성과 관련 변인의 인과분석. **농업교육과 인적자원개발**, 43(1), 137-162.
- 정진철. (2008). 인적자원개발에 대한 투자와 조직성과의 관계: 이직률의 중재효과를 중심으로. **직업능력개발연구**, 11(2), 193-214.
- 정철영, 이종범, 이성식. (2002). 우리나라 주요 표준화 진로 검사 도구의 실태 분석. **진로교육연구**, 15(2), 193-212.
- 정철영. (1991). Holland와 Dawis - Lofquist의 진로발달이론: 비교 및 대조. **직업교육연구**, 10(1), 98-105.
- 정혜원. (2001). **경력계획이 조직 구성원의 태도에 미치는 영향**. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 지명원, 조태영. (2009). 여행사 종사자의 경력몰입과 이직의사의 선행요인에 관한 연구. **한국항공경영학회지**, 7(4), 21-38.
- 최대정, 박동건. (2006). 조직공정성의 개념과 효과성-국내 상관연구의 통합분석. **한국심리학회지 산업과 조직**, 19(2), 193-227.
- 최동선. (2012). 고졸 취업자의 후진학 계속교육 지원 방안. **THE HRD REVIEW**, 15(2), 32-51.
- 최소연. (2005). 조직공정성이 사회복지사의 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. **한국사회복지학**, 57(3), 389-413.
- 최수정, 강경중, 김종우, 장명희. (2012). **일 기반 학습 활성화를 위한 산학협력 제도 및 법령 정비 방안 연구(I)**. 한국직업능력개발원.
- 최우성, 조경희. (2005). 호텔기업에 있어 경력특성과 경력몰입의 관계에 있어 고용형태와 근

- 무환경의 조절효과. *관광연구저널*, 19(2), 243-260.
- 최우성, 최승용. (2006). 호텔종사원에 있어 경력몰입의 영향변수에 관한 연구. *호텔경영연구*, 15(3), 19-38.
- 최우성. (2004). *호텔 종사원에 있어 경력몰입의 선행변수와 결과변수에 관한 연구*. 경기대학교 박사학위논문.
- 최윤아. (2000). 경력몰입의 선행요인과 결과요인에 관한 연구-비서직을 중심으로. *비서학총론*, 9(1), 39-59.
- 최은정. (2012). *간호사의 자기효능감, 경력몰입 및 조직성과의 관계*. 한양대학교 석사학위논문.
- 최해수, 구자혁. (2005). 개인과 조직의 경력관리가 호텔직원의 경력만족에 미치는 영향. *호텔관광연구*, 7(2), 202-220.
- 통계청. (2011). *경제활동인구조사 근로형태별 부가조사*.
- 한국고용정보원. (2013). *청년패널조사 5차년도 추적조사 결과*.
- 한국교육개발원. (2012). *2012년 교육기본통계*.
- 허민용. (2000). *공사조직간 조직몰입 결정요인 비교분석*. 영남대학교 박사학위논문.
- Acemoglu, D., & Pischke, J. (1998). Why do firms train? Theory and evidence. *Quarterly Journal of Economics*, 113(1), 79-119.
- Agho, A. O., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1992). Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 185-196.
- Aldag, R. J., & Brief, A. P. (1975). Some correlates of work values. *Journal of Applied Psychology*, 60, 757 - 760.
- Alexander, S., & Ruderman, M. (1987). The role of procedural and distributive justice in organizational behavior. *Social Justice Research*, 1, 177-198.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1996). *Generating new directions in*

*career theory: The Case for Transdisciplinary Approach*

- Aryee, S., & Debrah, Y. A. (1993). A cross-cultural application of a career planning model. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 119-127.
- Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 288-305.
- Aryee, S., Chay, Y. W., & Chew, J. (1994). An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 1-16.
- Ballout, H. I. (2011). Career commitment and career success- Moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, 14(7), 655-670.
- Barrow, G. M. (1992). *Aging, the individual and society*(5th ed.). St Paul, MN: West Publishing.
- Becker, H. S. (1960). Note on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Bedeian, A. G., & Kemery, E. R. (1991). Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intention and turnover behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 331-343.
- Bedeian, A. G., Kemery, E. R., & Pizzolatto, A. B. (1991). Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 331-343.
- Beer, M. (1964). Organizational size and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 7(1), 34-44.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
- Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32(3), 284-297.



- Blau, G. J. (1989). Testing generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35(1), 88-103.
- Blustein, D. L. (1987). Social cognitive orientations and career development: A theoretical and empirical analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 70-80.
- Bowen, D., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *Academy of Management Perspectives*, 5(4), 35-51.
- Brayfield, A. H. & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002) Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.
- Burack E. (1979). Self assessments: A strategy of growing importance. *Training and Development Journal*, 33, 48-52.
- Buse, K. R. (2011). *Why they stay- Individual factors predicting career commitment for women engineers*. First International Conference on Engage Management Scholarship.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262.
- Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relations*, 52(10), 1257-1258.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a New General Self-Efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83.
- Cherniss, C. (1991). Career commitment in human service professionals: A biographical study. *Human Relations*, 44(5), 419-437.
- Ching, S. L., & Kee, D. M. (2012). Work values-career commitment relationship of generation teachers in Malaysia. *IPEDR*, 28, 242-246.

- Christina, E. S., Lucy, L. G., & Terr, C. B. (2009). Interactive effects of growth need strength, work context, and job complexity on self-reported creative performance. *Academy of Management Journal*, 52(3), 489-505.
- Cohen, A. (1993). Work commitment in relation to withdrawal intentions and union effectiveness. *Journal of Business Research*, 26(1), 75-90.
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990) Career commitment: functions, correlates, and management. *Group & Organizational Studies*, 15, 158-176.
- Colon, D. S. (1993). Some test of the self-interest & group-value models of procedural justice: Evidence from an organizational appeal procedure. *Academy of Management Journal*, 36(5), 1109-1124.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 30(3), 386-400.
- Coogle, C, L., Parham, I. A., & Rachel, C. A. (2011). Job satisfaction and career commitment among Alzheimer's care providers - Addressing turnover and improving staff empowerment. *American Journal of Alzheimer's Disease & Other Dementias*, 26(7), 521-527.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The nanagement of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21, 34-48.
- Darden, W. R., Hampton, R., & Howell, R. D. (1989). Career versus organizational commitment : Antecedents and consequences of retail salespeoples' commitment. *Journal of Retailing*, 65(1), 80-106.
- Davisson, P., & Honing, B. (2003). The role of social and human capital among ascent entrepreneur. *Journal of Business Venturing*, 18, 301-331.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (1988). *Modern labor economics*. Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Feather, N. T., & Rauter, K. N. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to

- job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94.
- Gardner, D. L. (1992). Career commitment in nursing. *Journal of Professional Nursing*, 8(3), 155-160.
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22(3), 539-550.
- Goulet, L. R., & Singh, P. (2002). Career commitment: A reexamination and an extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 73 - 91.
- Granrose, C. S., & Portywood, J. D. (1987). Matching individual career plans and organizational career management. *Academy of Management Journal*, 30(4), 699-720.
- Greenhaus, J. H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1(3), 209-216.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Gregory, D. M., Way, C. Y., LeFort, S., Barrett, B. J., & Parfrey, P. S. (2007). Redictors of registered nurses' organizational commitment and intent to stay. *Health Care Management Review*, 32(2), 119-127.
- Gutteridge, T. G., & Otte, F. L. (1983). Organizational Career Development: What's Going On Out There? *Training and Development Journal*, 37(2), 22-26.
- Gutteridge, T. G., Leibowitz, Z. B., & Shore, J. E. (1993). *Organization career development*. California: Jossey-Bass.
- Hackett, R. D., & Lapierre, L. M. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 392 - 413

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology, 60*(2), 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1981). *Work redesign*. Massachusetts: Addison-wesley.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R., Janson, R., & Purdy, K. (1975). A new strategy for job enrichment. *California Management Review, Summer*, 57-71.
- Hall, D. T. (1971). A theoretical model of career sub-identity development in organizational settings. *Organization Behavior and Human Performance, 6*, 50-76.
- Hall, D. T., & Foster, L. W. (1977). A psychological success cycle and goal setting goals, performance and employees adapt. *Organization Dynamics, 26*(30), 22-37.
- Hirschfeld, R. R. (2000). Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire short form make a difference? *Educational Psychological Measurement, 60*(2), 255-270.
- Homans, G. C. (1974). *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Jennifer, M. K., & Frances, G. (2006) The careers of research scientists- Predictors of three dimensions of career commitment and intention to leave science. *Personnel Review, 35*(3), 229 - 251.
- Katzell, R. A. (1964). *Personal values, job satisfaction, and job behavior*. In H. Borow (Ed.), *Man in a world at work*. Boston: Houghton Mifflin.
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and exchange. *Academy of Management Journal, 37*(3), 656-669.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior, 59*, 454-470.
- Lawrence, R. M. (2001). *The application of hackman and Oldham' job characteristic model to perceptions community music school faculty have towards their job*.

Doctoral Dissertation. University of North Texas.

- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. (2000). Meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person and work related variables. *Journal of Applied Psychology, 85*(5), 799-811.
- Lin, C. P., & Chen, M. F. (2004). Career commitment as a moderator of the relationships among procedural justice, perceived organizational support, organizational commitment and turnover intentions. *Asia Pacific Management Review, 9*(3), 519-538.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction in M. D. Dunnette: Handbook of industrial and organization psychology*. Chicago Rand McNally.
- Loewenstein, M. A., & Spletzer, J. R. (1998). Delayed formal on-the-job training. *Industrial and Labor Relations Review, 51*(1), 82-99.
- Lubbers, R., Loughlin, C., & Zweig, D. (2005). Young workers' job self-efficacy and affect: Pathways to health and performance. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 199-214.
- Lyndon, J. E., & Zanna, M. P. (1990). Commitment in the face of adversity: A value affirmation approach. *Journal of Personality and Social Psychology, 58*, 1040-1047.
- March, J. G., & Simon, H. (1958). *Organization*. NY: John Wiley & Sons.
- Mathieu, J. G., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin, 108*, 171-194.
- McFarin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal, 35*(3), 626-637.
- McGinnis, S. K., & Morrow, P. C. (1990). Job attitudes among full- and part-time employees. *Journal of Vocational Behavior, 36*(1), 82-96.

- Mikovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1991). Human resource management. Boston: Irwin Inc.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Neal. (1999). The complexity of job mobility among young men. *Journal of Labor Economic*, 19(2), 237-261.
- Philips, A. S., & Bedeian, A. G. (1994). Leader-follower exchange quality: The role of personal and interpersonal attributes. *The Academy of Management Journal*, 37(4), 990-1001.
- Ping, R. A. (1996a). Estimating latent variable interactions and quadratics: The state of this art. *Journal of Management*, 22, 163-183.
- Ping, R. A. (1996b). Latent variable interaction and quadratic effect estimation: A two-step technique using structural equation analysis. *Psychological Bulletin*, 119, 166-175.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). *Absenteeism and turnover of hospital employees*. Greenwich: JAI Press.
- Riveros, A. M. M., & Tsai, T. S. (2011). Career commitment VS organizational commitment- A comparison between for-profit and non-profit sectors. *International Conference on Management 2011 Proceeding*, 1090-1107.
- Rothenbach, W. F. (1982). Career development: Ask your employees for their opinion. *Personnel Administrator*, November, 43-51.
- Rumberger, R. W., & Lamb, S. P. (2003). The early employment and further education experiences of high school dropouts - A comparative study of the United States and Australia. *Economics of Education Review*, 22, 353-366.
- Sarri, L., & Judge, T. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43, 395-407.
- Shah, N. (2011). Investigating employee career commitment factors in a public sector

- organization of a developing country. *Journal of Enterprise Information Management*, 24(6), 534-546.
- Shim, D. C., & Rohrbaugh, J. (2011). Government career commitment and the shaping of work environment perceptions. *The American Review of Public Administration*, 41(3), 263-284.
- Singer, M. S. (1992). Procedural justice in managerial selection: identification of fairness determinants and associations of fairness perceptions. *Social Justice Research*, 5, 49-70.
- Sommers, M. J., & Birnbaum, D. (1998). Work-related commitment and job performance: it's also the nature of the performance that counts. *Journal of Organizational Behavior*, 19(6), 621-634.
- Spector, P. R. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. CA: Sage.
- Steers, R. M. (1975). Task goal attributes, achievement and supervisory performance. *Organizational Behavior & Human Performance*, 13(3), 392- 403.
- Steffy, B. D., & Johnes, J. W. (1988). The impact of family and career planning variables on the organization, career and community commitment of professional women. *Journal of Vocational Behavior*, 32(2), 196-212.
- Streers, R. M., Poter, L. W., & Bigrey, G. A. (1996). *Motivation and leadership at work*. NY: McGraw-Hill.
- Sturges, J., D. Guest, N. Conway and K. M. Davey. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior*. 23: 731-748.
- Tracey, J. B., Tannenbaum, S. I., & Kavanagh, M. J. (1995). Applying trained skills on the job: The importance of the work environment. *Journal of Applied Psychology*,

80, 239-252.

- Vandenberg, R. J., & Scarpello, V. (1994). A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitment to the occupation and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 535-547.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. NY: John Wiley and Sons.
- Walker, O. C., Churchill, G. A., & Ford, N. M. (1997). Motivation and performance in industrial selling: Present knowledge and needed research. *Journal of Marketing Research*, 14, 156-168.
- Wallace, J. (1993). Professional and organizational commitment: Compatible or in compatible?. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 333-349.
- Wallace, J. E. (1995). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 228-255.
- Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L., & Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 577-595.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual of the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: MN: The University of Minnesota Press.
- Wentling, R. M. (1996). A study of the career development and aspiration of women in middle management. *Human Resource Development Quarterly*, 7(3), 253-270.
- White, B. (1995). The Career development of successful women. *Women in Management Review*, 10(3), 410-425.





## 부 록

[부록 1] 예비조사용 설문지 .....	129
[부록 2] 예비조사 결과 .....	135
[부록 3] 본조사용 설문지 .....	137
[부록 4] 경력몰입과 개인 특성 및 조직 특성 변인의 상관관계 분석 결과	143



**【부록 1】 예비조사용 설문지**

**중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입에 대한 질문지**

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 소중한 시간을 내어 주셔서 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

저는 중소기업 특성화고졸 초기경력자 여러분들께서 자기의 직업에 애착을 가지고 직업생활을 유지하기 위해 노력하는 정도가 어느 수준인지를 조사하고, 이러한 과정에 영향을 주는 것은 어떤 것이 있는지를 연구하고 있습니다. 지금 자신이 종사하고 있는 직업분야를 생각하시고 그 직업분야 내에서 자신이 느끼고 생각하는 것에 응답해 주시기 바랍니다.

질문지는 총 5면이며, 응답하는데 걸리는 소요시간은 약 15분입니다. 조사결과는 통계법 제8조에 의거하여 익명으로 처리되므로 특정한 개인이나 기업의 특성은 노출되지 않으며, 오직 연구를 위한 자료로만 활용될 것임을 약속드립니다.

또한 응답하지 않은 문항이 하나라도 있으면, 그 설문지는 분석할 수 없으니 한 문항이라도 빠짐없이 응답하여 주시기를 부탁드립니다. 귀하의 솔직하고 성의 있는 응답은 본 연구를 위해 매우 귀중한 자료가 될 것입니다.

참고로, 아직 군대를 다녀오지 않으신 남성분들께서는 각 문항의 내용을 체크하실 때 군대를 갔다 왔거나 군 문제를 해결했다는 가정 하에 작성해 주시기 부탁드립니다.

응답과 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래 연락처로 연락하여 주시기를 바랍니다.

2013년    월    일

서울대학교 대학원 농산업교육과

박사과정 : 정동열

지도교수 : 정진철

[연구자 연락처]정동열(전화 : 02-880-4839, 핸드폰 : 010-3474-2895, e-mail : jdy83@snu.ac.kr)

- I. 다음은 귀하가 몸담고 있는 직업분야(예: 반도체 분야, 용접 분야 등)에 얼마나 애착을 가지고, 이를 유지하기 위해 노력하는지에 대해 묻는 문항들입니다. 각 항목을 잘 읽으시고 고등학교를 졸업 후 지금까지 이 분야에서 일을 하면서 귀하의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 내가 일하고 있는 직업분야는 나에게 개인적인 큰 의미를 부여한다.	①	②	③	④	⑤
2) 내가 일하고 있는 직업 분야에서 하고 있는 일과 감정적 동일감을 느끼지 못한다.	①	②	③	④	⑤
3) 내가 일하고 있는 직업 분야에 대해 강한 정체성을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
4) 내가 일하고 있는 직업 분야에서 직업생활과 관련한 문제가 발생했을 때 이 일을 해결할 수 있을지 의문이 든다.	①	②	③	④	⑤
5) 만약 같은 수준의 보수가 주어지는 다른 직업분야로 이직할 수 있다면 그렇게 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
6) 내가 일하고 있는 직업분야에서 명성을 얻기를 바란다.	①	②	③	④	⑤
7) 만약 다시 직업을 선택할 기회가 주어진다면, 지금 내가 일하고 있는 직업분야를 선택하지 않을 것이다.	①	②	③	④	⑤
8) 필요한 만큼 충분한 돈이 있어도 내가 일하고 있는 직업분야에서 계속 일을 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
9) 내가 일하고 있는 직업 분야를 매우 좋아하므로 중간에 그만 두지 않을 것이다.	①	②	③	④	⑤
10) 내가 일하고 있는 직업 분야에서 직업을 갖게 된 것에 대해 후회한다.	①	②	③	④	⑤
11) 내가 일하고 있는 직업 분야에서 목적을 달성하기 위한 전략을 가지고 있지 못하다.	①	②	③	④	⑤
12) 내가 일하고 있는 직업분야에서 성공을 위해 스스로 개발하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
13) 내가 일하고 있는 직업분야에서 부족한 부분을 찾아 고치려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
14) 내가 일하고 있는 직업분야와 관련된 뉴스나 기사, 책 등을 찾아본다.	①	②	③	④	⑤
15) 내가 일하고 있는 직업 분야와 관련된 교육훈련을 받기 위해 노력한다.	①	②	③	④	⑤

- II-1. 다음은 귀하가 직업에 대해 얼마나 중요하게 생각하고 있는지에 대한 문항입니다. 각 항목을 잘 읽으시고 귀하의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 내 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있는 직업을 갖는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
2) 내 직업에서 인정받는 것이 가장 중요하다.	①	②	③	④	⑤
3) 직업 생활에 있어서 주위 동료들보다 일을 더 잘 하는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
4) 직업에서 성공하기 위해서는 얼마나 사람을 잘 만나는가가 중요하다.	①	②	③	④	⑤

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
5) 직업 생활에서 간섭 없이 소신대로 일을 진행할 수 있어야 한다.	①	②	③	④	⑤
6) 직업을 통해 다양한 인간관계를 맺기를 원한다.	①	②	③	④	⑤
7) 돈을 많이 버는 직업이라도 사회에 해를 끼친다면 중단할 것이다.	①	②	③	④	⑤
8) 직업이 나에게 새로운 기회를 제공해 줄 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
9) 직업은 흥미와 적성보다는 남이 보았을 때 반듯해야 한다.	①	②	③	④	⑤
10) 직업 선택시 승진기회는 매우 중요한 요인이다.	①	②	③	④	⑤
11) 나에게 직업이란 생계유지 수단일 뿐이다.	①	②	③	④	⑤
12) 직업에서 성공의 주요 관건은 얼마나 운이 따르는가 하는 것이다.	①	②	③	④	⑤
13) 때대로 직업에서의 성공을 위해 친구를 잃어버린다 해도 어쩔 수 없다.	①	②	③	④	⑤

II-2. 다음은 귀하가 종사하고 있는 직업분야에 대해 추구하는 방향에 대한 문항입니다. 각 항목을 잘 읽으시고 귀하의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

나는 내가 일하고 있는 직업분야에서 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
1) 흥미 있고 도전적인 일을 하기를 원한다.	①	②	③	④	⑤
2) 독립적으로 생각과 행동을 할 수 있는 기회를 갖고 싶다.	①	②	③	④	⑤
3) 일을 통해서 새로운 것들을 배울 수 있는 기회를 갖고 싶다.	①	②	③	④	⑤
4) 창의적인 일을 할 수 있는 기회를 갖고 싶다.	①	②	③	④	⑤
5) 일을 하면서 나의 발전을 이루어낼 수 있는 기회를 갖고 싶다.	①	②	③	④	⑤
6) 내 일을 통해 가치 있는 성취감을 느끼고 싶다.	①	②	③	④	⑤

II-3 다음은 귀하가 느끼는 업무수행 자신감에 관련된 문항입니다. 각 항목을 잘 읽으시고 귀하의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
1) 주어진 업무목표에 대부분을 잘 달성할 수 있을 것이다.	①	②	③	④	⑤
2) 어려운 업무가 주어지더라도 잘 해낼 수 있다고 확신한다.	①	②	③	④	⑤
3) 내게 중요한 업무실적을 잘 달성할 수 있을 것이다.	①	②	③	④	⑤
4) 마음먹은 업무의 대부분을 노력하여 잘 해낼 것이라고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
5) 업무와 관련한 많은 도전과제를 잘 해낼 수 있을 것이다.	①	②	③	④	⑤
6) 다양한 업무를 효과적으로 수행할 수 있다고 확신한다.	①	②	③	④	⑤
7) 동료와 비교하여 업무를 더 잘 수행할 수 있다고 확신한다.	①	②	③	④	⑤
8) 어려운 상황일지라도 업무를 꽤 잘 수행할 수 있다고 믿는다.	①	②	③	④	⑤

II-4. 다음은 귀하가 귀하의 직업생활에서 경력계획을 얼마나 수립하였는가에 대한 문항입니다.  
 각 항목을 잘 읽으시고 귀하의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

나는 나의 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
1) 경력목표를 아직 정하지 못하였다.	①	②	③	④	⑤
2) 경력에 대한 계획을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 경력목표를 분명히 설정하고 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 경력목표가 자주 변하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
3) 경력목표를 달성하기 위한 전략을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 경력목표를 이루기 위해 무엇을 해야 할지 알고 있다.	①	②	③	④	⑤

III-1. 다음은 귀하가 담당하고 있는 업무가 얼마나 적합하게 매칭 되어 있는가에 대한 문항  
 입니다. 각 항목을 잘 읽으시고 귀하의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
1) 내가 가지고 있는 능력은 업무에서 요구하는 능력과 잘 맞는다.	①	②	③	④	⑤
2) 내가 맡은 업무는 내가 가지고 있는 지식이나 기술로 수행하는 데 어려움이 없다.	①	②	③	④	⑤
3) 업무에서 요구하는 기술과 내가 가지고 있는 기술은 잘 매치된다.	①	②	③	④	⑤
4) 나의 개인적 성격은 내 업무와 잘 매치된다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 내가 하고 있는 업무를 수행하기에 적합한 성격을 지니고 있다.	①	②	③	④	⑤

III-2. 다음은 귀하가 귀하의 직무에 대해 어느 정도 만족하는지에 대한 문항입니다. 각 항목을  
 잘 읽으시고 귀하의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
1) 내 업무는 지루하지 않고 재미있다.	①	②	③	④	⑤
2) 내 업무가 즐겁지 않다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3) 현재의 나의 업무에 상당히 만족한다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 일을 하기 싫지만 억지로 직장에 나온다.	①	②	③	④	⑤
5) 나의 업무를 정말 싫어한다.	①	②	③	④	⑤

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
6) 다른 사람들에 비해 나의 업무에 대해 행복을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
7) 내 업무에 대해 열정적이다.	①	②	③	④	⑤
8) 업무를 하는 매일이 끝없이 길게 느껴진다.	①	②	③	④	⑤
9) 다른 동료들에 비해 내 업무를 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
10) 내 업무는 지루하다.	①	②	③	④	⑤
11) 나는 내 업무에서 일을 하면서 즐거움을 찾는다.	①	②	③	④	⑤
12) 나는 현재 업무를 받았을 때 실망했다.	①	②	③	④	⑤

IV-1. 다음은 귀하가 속해 있는 조직이 얼마나 공정한가에 대하여 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽으시고 귀하의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

우리 회사에서 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
1) 내가 수행해야 하는 업무 일정은 적절하다.	①	②	③	④	⑤
2) 나의 임금의 수준은 다른 사람과 비교할 때 적절하다.	①	②	③	④	⑤
3) 나의 업무량은 적절하다,	①	②	③	④	⑤
4) 나는 일한 만큼 적절한 임금을 받는다.	①	②	③	④	⑤
5) 나에게 주어진 책임수준이 적절하다.	①	②	③	④	⑤
6) 직원을 대하는 태도는 일관성 있게 적용된다.	①	②	③	④	⑤
7) 관리자의 편견이나 이해관계가 철저히 배제된다.	①	②	③	④	⑤
8) 인사고과에서 직원의 성과가 정확히 반영된다.	①	②	③	④	⑤
9) 직원의 다양한 의견과 권익이 적절히 받아들여 진다.	①	②	③	④	⑤
10) 부당한 대우가 있을 경우 시정을 요청할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
11) 의사결정 과정은 도덕과 윤리적 기준에 비추어볼 때 합당하다.	①	②	③	④	⑤

IV-2. 다음은 귀하가 속해 있는 조직이 귀하의 경력개발을 얼마나 잘 지원해 주는지에 대하여 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽으시고 귀하의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

우리 회사에서 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
1) 경영진은 경력개발 지원 분위기 조성 노력한다.	①	②	③	④	⑤
2) 조직구성원의 경력개발에 대한 비전제시가 명확하다.	①	②	③	④	⑤
3) 경력개발지원 프로그램은 경영목표달성과 연관되어 있다.	①	②	③	④	⑤



우리 회사에서 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
4) 미래에 필요한 인력에 따른 경력개발지원 계획이 수립되어 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 경력개발을 위한 교육훈련이 체계적으로 이루어진다.	①	②	③	④	⑤
6) 개인의 경력계획 설계를 위한 상담이 이루어지고 있다.	①	②	③	④	⑤
7) 개인의 경력계획 설계를 위한 정보제공이 이루어지고 있다.	①	②	③	④	⑤
8) 다양한 경력경로가 제공되고 있다.	①	②	③	④	⑤
9) 내가 지식과 기술을 발전시키고자 한다면 실현이 가능하다.	①	②	③	④	⑤
10) 업무와 관련된 기술을 향상시킬 수 있는 교육훈련이 제공된다.	①	②	③	④	⑤
11) 나의 지식과 기술을 더욱 발전시킬 수 있는 여건이 제공된다.	①	②	③	④	⑤
12) 나의 전공분야와 관련된 새로운 지식이나 기술을 배울 수 있는 기회(세미나, 학습동아리 등)가 제공된다.	①	②	③	④	⑤
13) 나의 상사는 경력계획을 세울 수 있도록 도와준다.	①	②	③	④	⑤
14) 나의 상사는 나의 경력목표 달성 여부에 관심을 갖는다.	①	②	③	④	⑤
15) 나의 상사는 내가 업무성과목표를 정하는데 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤
16) 나의 상사는 내 업무성과가 좋은 경우 나의 공로를 인정해 준다.	①	②	③	④	⑤
17) 나의 상사는 업무성과를 높일 수 있는 방법을 사전에 알려준다.	①	②	③	④	⑤
18) 나의 상사는 업무성과에 대해 피드백을 주고 조언해 준다.	①	②	③	④	⑤

V. 다음은 귀하의 일반적인 사항에 대한 질문입니다. 해당되는 것을 골라 ☒ 표시해 주십시오(해당하는 곳 하나에만 표시해 주십시오).

1. 귀하의 성별은?    (    )①남성                      (    )②여성
2. 귀하가 근무하는 형태는?  
(    )①정규직    (    )②비정규직
3. 귀하의 직장생활 경력은? (만)      년      개월
4. 귀하가 지금까지 직장을 바꾼 횟수는?      회
5. 현재 직장에서 근무한 경력은? (만)      년      개월
6. 현재 귀하의 연봉 수준은?  
(    )①2000만원 미만    (    )②2000만원 이상 ~ 2500만원 미만  
(    )③2500만원 이상 ~ 3000만원 미만                      (    )④3000만원 이상 ~ 3500만원 미만  
(    )⑤3500만원 이상

바쁘신 가운데 끝까지 응답해주셔서 대단히 감사합니다.

## [부록 2] 예비조사 결과

〈부록 2-1〉 경력몰입 측정도구의 내적일치도 계수 및 문항 제거시  $\alpha$ 값

문항	문항 제거시 $\alpha$ 값	문항	문항 제거시 $\alpha$ 값
1	0.823	9	0.830
2	0.831	10	0.829
3	0.829	11	0.834
4	0.849	12	0.833
5	0.826	13	0.833
6	0.834	14	0.837
7	0.834	15	0.831
8	0.827		

※ 예비조사 전체 내적 일치도 계수( $\alpha$ ) : 0.842

〈부록 2-2〉 경력몰입 측정도구의 문항-전체 상관분석 결과

문항	경력몰입 전체	문항	경력몰입 전체
1	0.752	9	0.608
2	0.586	10	0.618
3	0.531	11	0.542
4	0.397	12	0.562
5	0.563	13	0.549
6	0.632	14	0.784
7	0.647	15	0.692
8	0.743		



### [부록 3] 본조사용 설문지

#### 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입에 대한 질문지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 소중한 시간을 내어 주셔서 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

저는 중소기업 특성화고졸 초기경력자 여러분들께서 자기의 직업에 애착을 가지고 직업생활을 유지하기 위해 노력하는 정도가 어느 수준인지를 조사하고, 이러한 과정에 영향을 주는 것은 어떤 것이 있는지를 연구하고 있습니다. 지금 자신이 종사하고 있는 직업분야를 생각하시고 그 직업분야 내에서 자신이 느끼고 생각하는 것에 응답해 주시기 바랍니다.

질문지는 총 5면이며, 응답하는데 걸리는 소요시간은 약 15분입니다. 조사결과는 통계법 제8조에 의거하여 익명으로 처리되므로 특정한 개인이나 기업의 특성은 노출되지 않으며, 오직 연구를 위한 자료로만 활용될 것임을 약속드립니다.

또한 응답하지 않은 문항이 하나라도 있으면, 그 설문지는 분석할 수 없으니 한 문항이라도 빠짐없이 응답하여 주시기를 부탁드립니다. 귀하의 솔직하고 성의 있는 응답은 본 연구를 위해 매우 귀중한 자료가 될 것입니다.

참고로, 아직 군대를 다녀오지 않으신 남성분들께서는 각 문항의 내용을 체크하실 때 군대를 갔다 왔거나 군 문제를 해결했다는 가정 하에 작성해 주시기 부탁드립니다.

응답과 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래 연락처로 연락하여 주시기를 바랍니다.

2013년    월    일

서울대학교 대학원 농산업교육과

박사과정 : 정동열

지도교수 : 정진철

[연구자 연락처]정동열(전화 : 02-880-4839, 핸드폰 : 010-3474-2895, e-mail : jdy83@snu.ac.kr)

- I. 다음은 귀하가 몸담고 있는 직업분야(예: 반도체 분야, 용접 분야 등)에 얼마나 애착을 가지고, 이를 유지하기 위해 노력하는지에 대해 묻는 문항들입니다. 각 항목을 잘 읽으시고 고등학교를 졸업 후 지금까지 이 분야에서 일을 하면서 귀하의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 내가 일하고 있는 직업분야는 나에게 개인적인 큰 의미를 부여한다.	①	②	③	④	⑤
2) 내가 일하고 있는 직업 분야에서 하고 있는 일과 감정적 동질감을 느끼지 못한다.	①	②	③	④	⑤
3) 내가 일하고 있는 직업 분야에 대해 강한 정체성을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
4) 만약 같은 수준의 보수가 주어지는 다른 직업분야로 이직할 수 있다면 그렇게 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
5) 내가 일하고 있는 직업분야에서 명성을 얻기를 바란다.	①	②	③	④	⑤
6) 만약 다시 직업을 선택할 기회가 주어진다면, 지금 내가 일하고 있는 직업분야를 선택하지 않을 것이다.	①	②	③	④	⑤
7) 필요한 만큼 충분한 돈이 있어도 내가 일하고 있는 직업분야에서 계속 일을 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
8) 내가 일하고 있는 직업 분야를 매우 좋아하므로 중간에 그만 두지 않을 것이다.	①	②	③	④	⑤
9) 내가 일하고 있는 직업 분야에서 직업을 갖게 된 것에 대해 후회한다.	①	②	③	④	⑤
10) 내가 일하고 있는 직업 분야에서 목적을 달성하기 위한 전략을 가지고 있지 못하다.	①	②	③	④	⑤
11) 내가 일하고 있는 직업분야에서 성공을 위해 스스로 계발하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
12) 내가 일하고 있는 직업분야에서 부족한 부분을 찾아 고치려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
13) 내가 일하고 있는 직업분야와 관련된 뉴스나 기사, 책 등을 찾아본다.	①	②	③	④	⑤
14) 내가 일하고 있는 직업 분야와 관련된 교육훈련을 받기 위해 노력한다.	①	②	③	④	⑤

- II-1. 다음은 귀하가 직업에 대해 얼마나 중요하게 생각하고 있는지에 대한 문항입니다. 각 항목을 잘 읽으시고 귀하의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 내 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있는 직업을 갖는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
2) 내 직업에서 인정받는 것이 가장 중요하다.	①	②	③	④	⑤
3) 직업 생활에 있어서 주위 동료들보다 일을 더 잘 하는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
4) 직업에서 성공하기 위해서는 얼마나 사람을 잘 만나는가가 중요하다.	①	②	③	④	⑤

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
5) 직업 생활에서 간섭 없이 소신대로 일을 진행할 수 있어야 한다.	①	②	③	④	⑤
6) 직업을 통해 다양한 인간관계를 맺기를 원한다.	①	②	③	④	⑤
7) 돈을 많이 버는 직업이라도 사회에 해를 끼친다면 중단할 것이다.	①	②	③	④	⑤
8) 직업이 나에게 새로운 기회를 제공해 줄 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
9) 직업은 흥미와 적성보다는 남이 보았을 때 반듯해야 한다.	①	②	③	④	⑤
10) 직업 선택시 승진기회는 매우 중요한 요인이다.	①	②	③	④	⑤
11) 나에게 직업이란 생계유지 수단일 뿐이다.	①	②	③	④	⑤
12) 직업에서 성공의 주요 관건은 얼마나 운이 따르는가 하는 것이다.	①	②	③	④	⑤
13) 때대로 직업에서의 성공을 위해 친구를 잃어버린다 해도 어쩔 수 없다.	①	②	③	④	⑤

II-2. 다음은 귀하가 종사하고 있는 직업분야에 대해 추구하는 방향에 대한 문항입니다. 각 항목을 잘 읽으시고 귀하의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

나는 내가 일하고 있는 직업분야에서 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
1) 흥미 있고 도전적인 일을 하기를 원한다.	①	②	③	④	⑤
2) 독립적으로 생각과 행동을 할 수 있는 기회를 갖고 싶다.	①	②	③	④	⑤
3) 일을 통해서 새로운 것들을 배울 수 있는 기회를 갖고 싶다.	①	②	③	④	⑤
4) 창의적인 일을 할 수 있는 기회를 갖고 싶다.	①	②	③	④	⑤
5) 일을 하면서 나의 발전을 이루어낼 수 있는 기회를 갖고 싶다.	①	②	③	④	⑤
6) 내 일을 통해 가치 있는 성취감을 느끼고 싶다.	①	②	③	④	⑤

II-3 다음은 귀하가 느끼는 업무수행 자신감에 관련된 문항입니다. 각 항목을 잘 읽으시고 귀하의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

나는 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
1) 주어진 업무목표에 대부분을 잘 달성할 수 있을 것이다.	①	②	③	④	⑤
2) 어려운 업무가 주어지더라도 잘 해낼 수 있다고 확신한다.	①	②	③	④	⑤
3) 내게 중요한 업무실적을 잘 달성할 수 있을 것이다.	①	②	③	④	⑤
4) 마음먹은 업무의 대부분을 노력하여 잘 해낼 것이라고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
5) 업무와 관련한 많은 도전과제를 잘 해낼 수 있을 것이다.	①	②	③	④	⑤
6) 다양한 업무를 효과적으로 수행할 수 있다고 확신한다.	①	②	③	④	⑤
7) 동료와 비교하여 업무를 더 잘 수행할 수 있다고 확신한다.	①	②	③	④	⑤
8) 어려운 상황일지라도 업무를 꽤 잘 수행할 수 있다고 믿는다.	①	②	③	④	⑤

II-4. 다음은 귀하가 귀하의 직업생활에서 경력계획을 얼마나 수립하였는가에 대한 문항입니다.  
 각 항목을 잘 읽으시고 귀하의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

나는 나의 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
1) 경력목표를 아직 정하지 못하였다.	①	②	③	④	⑤
2) 경력에 대한 계획을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 경력목표를 분명히 설정하고 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 경력목표가 자주 변하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
5) 경력목표를 달성하기 위한 전략을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 경력목표를 이루기 위해 무엇을 해야 할지 알고 있다.	①	②	③	④	⑤

III-1. 다음은 귀하가 담당하고 있는 업무가 얼마나 적합하게 매칭 되어 있는가에 대한 문항  
 입니다. 각 항목을 잘 읽으시고 귀하의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
1) 내가 가지고 있는 능력은 업무에서 요구하는 능력과 잘 맞는다.	①	②	③	④	⑤
2) 내가 맡은 업무는 내가 가지고 있는 지식이나 기술로 수행하는 데 어려움이 없다.	①	②	③	④	⑤
3) 업무에서 요구하는 기술과 내가 가지고 있는 기술은 잘 매치된다.	①	②	③	④	⑤
4) 나의 개인적 성격은 내 업무와 잘 매치된다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 내가 하고 있는 업무를 수행하기에 적합한 성격을 지니고 있다.	①	②	③	④	⑤

III-2. 다음은 귀하가 귀하의 직무에 대해 어느 정도 만족하는지에 대한 문항입니다. 각 항목을  
 잘 읽으시고 귀하의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
1) 내 업무는 지루하지 않고 재미있다.	①	②	③	④	⑤
2) 내 업무가 즐겁지 않다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3) 현재의 나의 업무에 상당히 만족한다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 일을 하기 싫지만 억지로 직장에 나온다.	①	②	③	④	⑤
5) 나의 업무를 정말 싫어한다.	①	②	③	④	⑤

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
6) 다른 사람들에 비해 나의 업무에 대해 행복을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
7) 내 업무에 대해 열정적이다.	①	②	③	④	⑤
8) 업무를 하는 매일이 끝없이 길게 느껴진다.	①	②	③	④	⑤
9) 다른 동료들에 비해 내 업무를 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
10) 내 업무는 지루하다.	①	②	③	④	⑤
11) 나는 내 업무에서 일을 하면서 즐거움을 찾는다.	①	②	③	④	⑤
12) 나는 현재 업무를 받았을 때 실망했다.	①	②	③	④	⑤

IV-1. 다음은 귀하가 속해 있는 조직이 얼마나 공정한가에 대하여 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽으시고 귀하의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

우리 회사에서 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
1) 내가 수행해야 하는 업무 일정은 적절하다.	①	②	③	④	⑤
2) 나의 임금의 수준은 다른 사람과 비교할 때 적절하다.	①	②	③	④	⑤
3) 나의 업무량은 적절하다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 일한 만큼 적절한 임금을 받는다.	①	②	③	④	⑤
5) 나에게 주어진 책임수준이 적절하다.	①	②	③	④	⑤
6) 직원을 대하는 태도는 일관성 있게 적용된다.	①	②	③	④	⑤
7) 관리자의 편견이나 이해관계가 철저히 배제된다.	①	②	③	④	⑤
8) 인사고과에서 직원의 성과가 정확히 반영된다.	①	②	③	④	⑤
9) 직원의 다양한 의견과 권익이 적절히 받아들여 진다.	①	②	③	④	⑤
10) 부당한 대우가 있을 경우 시정을 요청할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
11) 의사결정 과정은 도덕과 윤리적 기준에 비추어볼 때 합당하다.	①	②	③	④	⑤

IV-2. 다음은 귀하가 속해 있는 조직이 귀하의 경력개발을 얼마나 잘 지원해 주는지에 대하여 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽으시고 귀하의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

우리 회사에서 ~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
1) 경영진은 경력개발 지원 분위기 조성에 노력한다.	①	②	③	④	⑤
2) 조직구성원의 경력개발에 대한 비전제시가 명확하다.	①	②	③	④	⑤
3) 경력개발지원 프로그램은 경영목표달성과 연관되어 있다.	①	②	③	④	⑤



우리 회사에서 ~

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이 다	그렇다	매우 그렇다
4) 미래에 필요한 인력에 따른 경력개발지원 계획이 수립되어 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 경력개발을 위한 교육훈련이 체계적으로 이루어진다.	①	②	③	④	⑤
6) 개인의 경력계획 설계를 위한 상담이 이루어지고 있다.	①	②	③	④	⑤
7) 개인의 경력계획 설계를 위한 정보제공이 이루어지고 있다.	①	②	③	④	⑤
8) 다양한 경력경로가 제공되고 있다.	①	②	③	④	⑤
9) 내가 지식과 기술을 발전시키고자 한다면 실현이 가능하다.	①	②	③	④	⑤
10) 업무와 관련된 기술을 향상시킬 수 있는 교육훈련이 제공된다.	①	②	③	④	⑤
11) 나의 지식과 기술을 더욱 발전시킬 수 있는 여건이 제공된다.	①	②	③	④	⑤
12) 나의 전공분야와 관련된 새로운 지식이나 기술을 배울 수 있는 기회(세미나, 학습동아리 등)가 제공된다.	①	②	③	④	⑤
13) 나의 상사는 경력계획을 세울 수 있도록 도와준다.	①	②	③	④	⑤
14) 나의 상사는 나의 경력목표 달성 여부에 관심을 갖는다.	①	②	③	④	⑤
15) 나의 상사는 내가 업무성과목표를 정하는데 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤
16) 나의 상사는 내 업무성과가 좋은 경우 나의 공로를 인정해 준다.	①	②	③	④	⑤
17) 나의 상사는 업무성과를 높일 수 있는 방법을 사전에 알려준다.	①	②	③	④	⑤
18) 나의 상사는 업무성과에 대해 피드백을 주고 조언해 준다.	①	②	③	④	⑤

V. 다음은 귀하의 일반적인 사항에 대한 질문입니다. 해당되는 것을 골라 ☒ 표시해 주십시오(해당하는 곳 하나에만 표시해 주십시오).

1. 귀하의 성별은?    (    )①남성                      (    )②여성
2. 귀하가 근무하는 형태는?  
(    )①정규직    (    )②비정규직
3. 귀하의 직장생활 경력은? (만)        년        개월
4. 귀하가 지금까지 직장을 바꾼 횟수는?        회
5. 현재 직장에서 근무한 경력은? (만)        년        개월
6. 현재 귀하의 연봉 수준은?  
(    )①2000만원 미만                                      (    )②2000만원 이상 ~ 2500만원 미만  
(    )③2500만원 이상 ~ 3000만원 미만              (    )④3000만원 이상 ~ 3500만원 미만  
(    )⑤3500만원 이상

바쁘신 가운데 끝까지 응답해주셔서 대단히 감사합니다.

**[부록 4] 경력몰입과 개인 및 조직 특성 변인의 상관분석 결과**

구분	경력 몰입	직업 가치	성장 욕구	직무 효능감	경력 계획	직무 적합성	직무 만족	분배 공정성	절차 공정성	경력 개발 지원
경력 몰입	1									
직업 가치	0.334**	1								
성장 욕구	0.450**	0.522**	1							
직무 효능감	0.443**	0.338**	0.526**	1						
경력 계획	0.331**	0.392**	0.241**	0.459**	1					
직무 적합성	0.452**	0.246**	0.333**	0.579**	0.372**	1				
직무 만족	0.675**	0.363**	0.451**	0.444**	0.375**	0.378**	1			
분배 공정성	0.372**	0.430**	0.404**	0.381**	0.393**	0.334**	0.347**	1		
절차 공정성	0.454**	0.367**	0.308**	0.345**	0.321**	0.355**	0.400**	0.626**	1	
경력 개발 지원	0.430**	0.312**	0.339**	0.324**	0.370**	0.377**	0.382**	0.628**	0.646**	1

\*p<0.05, \*\*<0.01



## Abstract

### The Hierarchical Linear Relationship among Career Commitment, Individual Characteristics and Organizational Characteristics of High School Graduate Early Careers in Small and Medium Enterprises

*By Dong-yul Jung*

*Dissertation for the Doctor of Philosophy in Education*

*in the Graduate School of Seoul National University, Korea, 2014*

*Major Advisor: Jin Chul Jeong, Ph. D.*

The purpose of this study was to identify the hierarchical linear relationship among career commitment, individual variables and organizational variables in small and medium enterprises. The specific objectives were to identify the level of career commitment, individual and organizational variables, to identify the variance on individual and organizational dimension about career commitment, to identify the effects of individual variables on career commitment, to identify the effects of organizational variables on career commitment, and to identify the interaction effects of individual and organizational variables on career commitment.

The population for this study was 3,769 High School Graduate Early Careers in 11,225 small and medium enterprises. Using random sampling method considering subject, 250 employees of 50 companies were sampled for the study.

A survey questionnaire was conducted to measure the variables of this study. The

survey questionnaire was consisted of career commitment scale, individual variables scale(wage, regular or non-regular, work values scale, growth need scale, job self-efficacy scale, career planning scale, person-job fit scale, job satisfaction scale), and organizational variables scale(company size, company type, distributive justice scale, procedural justice scale, career development support scale). The career commitment scale was developed in this study. The work values scale, growth need scale, job self-efficacy scale, career planning scale, person-job fit scale, job satisfaction scale, distributive justice scale, procedural justice scale and career development support scale were selected from exiting scale by the researcher. Through pilot test and final survey, the reliabilities and validity of these scales were examined.

The data were collected from September 3 to 31. A total of 217 out of 250 questionnaires were returned, of which 214 of 44 companies were used for analysis after data cleaning. These data were analyzed by both descriptive statistics and null model(One-Way ANOVA with Random Effects), mean model(Random-Coefficients Regression Model), and explanatory model(Intercepts and Slopes-as-Outcomes Model) of hierarchical linear model(HLM). All data analysis was accomplished using the SPSS 20.0 for windows program and the HLM 6.0 for windows program. An alpha level of 0.05 was established priori for determining the significance.

The findings of the study were as follows: First, career commitment level of high school graduates employees was 3.48. Second, 73.3% of total variance in teacher commitment was individual level variance, and 26.7% of total variance in that was organizational level variance. Third, 45.1% of the within group variance was accounted of individual variables. And the effect of wages( $\beta=0.106$ ), regular or non regular( $\beta=0.168$ ), growth need( $\beta=0.164$ ), career planning( $\beta=0.175$ ), person-job fit( $\beta=0.187$ ), job satisfaction( $\beta=0.441$ ) about career commitment were significant. Fourth, 36.4% of the between group variance was accounted of organizational variables. And the effect of procedural justice( $\beta=0.194$ ) about career commitment were significant.

Fifth, growth need and career development support( $t=2.510$ ,  $p<0.05$ ), career planning and

procedural justice( $t=1.902$ ,  $p<0.05$ ), career planning and career development support( $t=2.932$ ,  $p<0.05$ ) had interaction effects about teacher commitment.

Based on the findings of the study, the major conclusions of this study were as follows: First, the career commitments level of high school graduates Employees is higher than the theoretical average. Second, individual level variables have four times more effects than organizational level variables on career commitment. Third, in the case of individual level variables, wages, regular or non-regular, growth need scale, career planning scale, person-job fit scale and job satisfaction have positive effects on career commitments. Forth, in the case of organizational level variables, procedural justice has positive effect on career commitments. Fifth, growth need, career planing have interaction effect by organizational level variables about career commitment.

Some recommendations for future researches were suggested: First, it is needed to analyze career commitment with another target who reached diverse career step. Second, it is necessary to identify the causal relationship among career commitment, growth need, career planing, career development support, procedural justice. Third, it is needed to research about the impact of career commitment to individual and organizational performance. Fourth, it is necessary to set up the career development supporting system in a company level for employees. Fifth, it is necessary to set up the HR system in a company level for employees. Sixth, it is needed to support to customized career path and career development in a nation level.

---

Key Words : career commitment, High School Graduate Early Careers, small and medium enterprise, hierarchical linear model(HLM), individual dimension, organizational dimension

학 번: 2010-30288